



Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Universidad del Perú. Decana de América

Dirección General de Estudios de Posgrado

Facultad de Educación

Unidad de Posgrado

**Síndrome de Burnout y su relación con el clima
institucional en las instituciones educativas públicas -
UGEL 01 – Lurín – Lima – 2018**

TESIS

Para optar el Grado Académico de Magíster en Educación con
mención en Gestión de la Educación

AUTOR

Rebeca Amelia PALOMINO SÁNCHEZ

ASESOR

Dante Manuel MACAZANA FERNÁNDEZ

Lima, Perú

2019



Reconocimiento - No Comercial - Compartir Igual - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

Usted puede distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir del documento original de modo no comercial, siempre y cuando se dé crédito al autor del documento y se licencien las nuevas creaciones bajo las mismas condiciones. No se permite aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros a hacer cualquier cosa que permita esta licencia.

Referencia bibliográfica

Palomino, R. (2019). *Síndrome de Burnout y su relación con el clima institucional en las instituciones educativas públicas - UGEL 01 – Lurín – Lima – 2018*. Tesis para optar el grado de Magíster en Educación con mención en Gestión de la Educación. Unidad de Posgrado, Facultad de Educación, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.

HOJA DE METADATOS COMPLEMENTARIOS

1. CÓDIGO ORCID DEL ASESOR:

0000 0002 2406 3087

2. DNI O CÉDULA DEL AUTOR:

44107644

3. UBICACIÓN GEOGRÁFICA DONDE SE DESARROLLO LA INVESTIGACIÓN. DEBE INCLUIR LOCALIDADES Y COORDENADAS GEOGRÁFICAS: (latitud y coordenadas).

La investigación se desarrolló en 3 colegios ubicados en el Distrito de Lurin - Lima

Coordenadas geográficas de Lurin, Perú, en grados decimales:

Longitud: -76.8011100

Latitud: -12.2342600

Coordenadas geográficas de Lurin, Perú, en grados y minutos decimales:

Longitud: 076°48'4"

Latitud: S12°14'3.34"

4. AÑO O RANGO DE AÑOS QUE LA INVESTIGACIÓN ABARCÓ: (mes y año; comienzo y término).

2017-2018

Comienzo Noviembre 2017

Término Diciembre 2018



UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS
Universidad del Perú, DECANA DE AMÉRICA
FACULTAD DE EDUCACIÓN
UNIDAD DE POSGRADO

ACTA DE SUSTENTACIÓN N° 01-UPG-FE-2019

En la ciudad de Lima, a los 04 días del mes de noviembre de 2019, siendo la 10:00 a.m, en acto público se instaló el Jurado Examinador para la Sustentación de la Tesis titulada: **SINDROME DE BURNOUT Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA INSTITUCIONAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PUBLICAS – UGEL 01- LURÍN – LIMA – 2018**, para optar el Grado Académico de Magíster en Educación con mención en Gestión de la Educación.

Luego de la exposición y absueltas las preguntas del Jurado Examinador se procedió a la calificación individual y secreta, habiendo sido Bueno, con la calificación de (16) Dieciseis.

El Jurado recomienda que la Facultad acuerde el otorgamiento del Grado de Magíster en Educación con mención en Gestión de la Educación a la **Bach. Rebeca Amelia Palomino Sánchez**.

En señal de conformidad, siendo las 10:50 a.m. horas se suscribe la presente acta en cuatro ejemplares, dándose por concluido el acto.

Dra. MARIA ISABEL NÚÑEZ FLORES
Presidente

Dr. DANTE MACAZANA FERNÁNDEZ
Asesor

Mg. ELI CARRILLO VÁSQUEZ
Jurado Informante

Dra. OFELIA SANTOS JIMÉNEZ
Jurado Informante

Dr. SALOMON BERROCAL VILLEGAS
Miembro del Jurado

Dedicatoria

A Dios, que guía cada paso en mi camino.

A mis padres, por su amor y confianza.

Al amor de mi vida, por su incondicional apoyo.

A todos los que siempre inspiran, motivan y apoyan mis decisiones.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Nacional Mayor de San Marcos por haberme dado la oportunidad de seguir los estudios de Maestría.

Al Mg. Dante Macazana por apoyarme en ésta travesía ardua de la investigación.

A los directores de los colegios que participaron de la investigación que apoyaron la causa de la investigación.

INDICE

LISTA DE FIGURAS	VII
LISTA DE CUADROS	VIII
RESUMEN	X
SUMMARY	XII
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN	1
1.1. Situación problemática	2
1.2. Formulación del problema	3
1.3. Justificación Teórica.	7
1.4. Justificación Práctica	7
1.5. Objetivos	10
1.5.1. Objetivo General.....	10
1.5.2 Objetivos específicos	10
 CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	 11
2.1. Marco Filosófico o epistemológico de la investigación	11
2.2 Antecedentes de la investigación.....	13
2.3. Bases teóricas	18
2.3.1. El estrés	18
2.3.1.1 <i>El estrés laboral</i>	20
2.3.1.2 <i>Causas del estrés laboral</i>	21
2.3.1.3 <i>Síntomas, efectos y consecuencias del estrés laboral</i>	24
2.3.1.4. <i>Teoría del estrés / Burnout</i>	26
2.3.1.4.1. <i>Aspectos conceptuales del síndrome de Burnout</i>	26
2.3.1.4.2 <i>Dimensiones del síndrome de Burnout</i>	27

2.3.1.4.3 Factores que interviene en el desarrollo del Síndrome de Burnout.....	29
2.3.1.4.4 Métodos para evaluar el síndrome de Burnout.....	32
2.3.2. Clima institucional	33
2.3.2.1 Elementos del Clima Institucional.	35
2.3.2.2. Dimensiones del Clima Institucional.....	36
2.3.2.3 Importancia del Clima Institucional.	39
 CAPÍTULO III. METODOLOGÍA	41
3.1. Tipo de investigación.....	41
3.2. Población y muestra.....	41
3.3. Técnicas e instrumentos para la recolección de datos.....	44
3.3.1. Síndrome de Burnout.....	44
3.3.2. Clima institucional	47
3.4. Validez de los instrumentos	49
3.5. Confiabilidad de los instrumentos	51
3.6. Método de análisis de datos	52
 CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	53
4.1. Análisis, interpretación y discusión de resultados.....	53
4.1.1 Descripción de la variable: Síndrome de Burnout.....	53
4.1.2 Descripción de la variable: Clima institucional.....	57
4.1.3. Discusión de resultados	62
4.2. Prueba de hipótesis	67
4.2.1. Prueba de hipótesis general	67
4.2.2. Prueba de hipótesis específica N.1	68

4.2.3. Prueba de hipótesis específica N.2	69
4.2.4. Prueba de hipótesis específica N.3	71
4.3. Presentación de resultados	72
4.3.1 Descripción de la relación entre el Síndrome de Burnout y el clima institucional.....	72
 CONCLUSIONES	 79
RECOMENDACIONES	81
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICA	83
ANEXOS	88

LISTA DE FIGURAS

Figura N.1 Resultados del test de Burnout en instituciones públicas de Lurín	54
Figura N.2 Resultados de la dimensión agotamiento emocional del test de Burnout.....	55
Figura N.3 Resultados de la dimensión despersonalización del test de Burnout.....	56
Figura N.4 Resultados de la dimensión realización personal del test de Burnout.....	57
Figura N.5 Resultados del cuestionario de clima institucional en instituciones públicas de Lurín.....	58
Figura N.6 Resultados de la dimensión ambiente físico del cuestionario de clima institucional.....	59
Figura N.7 Resultados de la dimensión estructura institucional del cuestionario de clima institucional	60
Figura N.8 Resultados de la dimensión Ambiente social del cuestionario de clima institucional.....	61
Figura N.9 Resultados de la dimensión Ambiente laboral del cuestionario de clima institucional	62
Figura N.10 Relación por niveles entre el síndrome de Burnout y el clima institucional de las instituciones públicas de Lurín	73
Figura N.11 Relación por niveles entre el agotamiento emocional y el clima institucional de las instituciones públicas de Lurín	74
Figura N.12 Relación por niveles entre la Despersonalización y el clima institucional de las instituciones públicas de Lurín	76
Figura N.13 Relación por niveles entre la realización personal y el clima institucional de las instituciones públicas de Lurín	77

LISTA DE CUADROS

Cuadro N.1.1 Operacionalización de la variable X: Estrés laboral (Síndrome de Burnout)	5
Cuadro N.1.2 Operacionalización de la variable Y: Clima institucional.....	6
Cuadro N.3.1 Tipología de la investigación	41
Cuadro N.3.2 Resumen de población y muestra de la investigación	42
Cuadro N.3.3 Características Personales de los Docentes encuestados de las Instituciones educativas públicas de Lurín – Ugel 01(I.E San Martin, Santa María y Rodrigo Lara Bonilla	43
Cuadro N.3.4 Distribución de ítems según dimensiones para el test MBI	45
Cuadro N.3.5 Rangos de análisis para el test MBI.	46
Cuadro N.3.6 Rangos de análisis para el test MBI, especificado por dimensiones	46
Cuadro N.3.7 Distribución de ítems según dimensiones para el cuestionario de clima institucional	47
Cuadro N.3.8 Rangos de análisis para el test de clima institucional.	49
Cuadro N.3.9 Rangos de análisis para el test de clima institucional, especificado por dimensiones.....	49
Cuadro N.3.10 Resumen de los informes de opinión de los instrumentos	50
Cuadro N.3.11 Prueba estadística: Alpha de Cronbach para los instrumentos propuestos.....	52
Cuadro N. 4.1 Distribución de frecuencias de la variable Síndrome de Burnout.....	53
Cuadro N. 4.2 Distribución de frecuencias de la dimensión agotamiento emocional.....	54
Cuadro N. 4.3 Distribución de frecuencias de la dimensión despersonalización	55
Cuadro N. 4.4 Distribución de frecuencias de la dimensión realización personal	56
Cuadro N. 4.5 Distribución de frecuencias de la variable clima institucional.	57

Cuadro N. 4.6 Distribución de frecuencias de la dimensión ambiente físico	58
Cuadro N. 4.7 Distribución de frecuencias de la dimensión estructura institucional.....	59
Cuadro N. 4.8 Distribución de frecuencias de la dimensión ambiente social.	60
Cuadro N. 4.9 Distribución de frecuencias de la dimensión ambiente laboral	61
Cuadro N. 4.10 Resultados del coeficiente de correlación de Spearman de las variables; síndrome de Burnout y clima institucional.....	67
Cuadro N. 4.11 Resultados del coeficiente de correlación de Spearman: agotamiento emocional y clima institucional	69
Cuadro N. 4.12 Resultados del coeficiente de correlación de Spearman: despersonalización y clima institucional	70
Cuadro N. 4.13 Resultados del coeficiente de correlación de Spearman: realización personal y clima institucional.....	71
Cuadro N. 4.14 Distribución de frecuencias de la relación entre el síndrome de Burnout y el clima institucional en instituciones públicas de Lurín.....	72
Cuadro N. 4.15 Distribución de frecuencias de la relación entre el agotamiento emocional y el clima institucional en instituciones públicas de Lurín	74
Cuadro N. 4.16 Distribución de frecuencias de la relación entre la despersonalización y el clima institucional en instituciones públicas de Lurín	75
Cuadro N. 4.17 Distribución de frecuencias de la relación entre la realización personal y el clima institucional en instituciones públicas de Lurín	77

RESUMEN

La presente investigación busca determinar si existe relación entre el Síndrome de Burnout y el Clima institucional en las instituciones públicas del distrito de Lurín – Ugel 01 – Lima – Lima – Perú.

La investigación que se presenta es del tipo correlacional, y tendrá como objetivo establecer la relación existente entre el síndrome de Burnout y el clima institucional en un grupo de docentes.

Las dimensiones del síndrome de Burnout son: Agotamiento emocional, despersonalización y realización personal, y también se buscará establecer la relación de cada una de estas dimensiones con el clima institucional.

Para la toma de datos se eligió tres colegios de modalidad pública del distrito de Lurín: 6031 Santa María de Lurín, 7056 San Martín de Porres, 7098 Rodrigo Lara Bonilla, cada una de las instituciones presenta una población docente de 26, 50 y 51 respectivamente; pero se eligieron muestras representativas de cada institución, encuestando así a 24, 46 y 45 docentes respectivamente.

Para la recolección de información se utilizaron dos instrumentos: El test de Maslach Burnout Inventory y el cuestionario de Clima institucional, ambos instrumentos validados y con confiabilidad aceptable comprobadas por la prueba estadística Alpha de Cronbach.

La investigación llegó a los siguientes resultados.

Del 100% de docentes encuestados el 60% presentaría un síndrome de Burnout de nivel medio y el 22% un nivel alto, lo cual es un indicador negativo y debería abordarse en las instituciones respectivas.

Del 100% de docentes encuestados el 60% perciben un clima institucional regular y un 25% perciben un mal clima institucional, estos valores también son de tendencia negativa y brindan oportunidades para poder mejorar en un futuro.

Mediante la correlación de Spearman se pudo comprobar que existe una relación entre las variables Síndrome de Burnout y clima institucional, esta relación es inversa, es decir que las personas que presentan un nivel medio alto de síndrome de Burnout tienden a percibir un regular o mal clima institucional y viceversa.

A su vez también se comprobó que existe relación en cada una de las dimensiones de síndrome de Burnout con el clima institucional. Las dimensiones agotamiento emocional y despersonalización muestran una relación inversa con clima institucional y la dimensión realización personal muestra una relación directa con el clima institucional.

Palabras clave: Síndrome de Burnout, clima institucional, estrés laboral.

SUMMARY

This research seeks to determine whether there is a relationship between Burnout Syndrome and the institutional climate in the public institutions of the district of Lurín - Ugel 01 - Lima - Lima - Peru.

The research is of the correlational type, and it will aim to establish the relationship that exists between Burnout syndrome and the institutional climate in a group of teachers.

The dimensions of Burnout syndrome are: Emotional exhaustion, depersonalization and personal fulfillment, as well as we will seek to establish the relationship of each of these dimensions with the institutional climate.

In the first place, three public schools of the Lurín district were chosen in order to data taking : 6031 Santa María de Lurín, 7056 San Martin de Porres, 7098 Rodrigo Lara Bonilla, each one of them have a teaching population of 26, 50 and 51 respectively; but representative samples of each institution were chosen, surveying 24, 46 and 45 teachers respectively.

Apart from that, in order to the collection of information, two instruments were used: the Maslach Burnout Inventory test and the institutional climate questionnaire, both instruments validated by the Cronbach Alpha statistical test.

The investigation reached the following results.

First, from 100% of teachers surveyed, 60% would have a mid-level Burnout syndrome and 22% a high level, which is a negative indicator and should be addressed in the respective institutions.

Second, from 100% of teachers surveyed, 60% perceive a regular institutional climate and 25% perceive a bad institutional climate, these percentages are also negative trends and provide opportunities to improve in the future.

Through the Spearman correlation, it was possible to verify that there is a relationship between the variables Burnout Syndrome and institutional climate, this relationship is inverse, in other words, people who are a mid-high level of Burnout syndrome tend to perceive a regular or bad institutional climate and vice versa.

Additionally, it was also found that there is a relationship in each of the dimensions of Burnout syndrome with the institutional climate. The dimensions emotional exhaustion and depersonalization show an inverse relationship with the institutional climate and the personal realization dimension shows a direct relationship with the institutional climate.

Keywords: Burnout syndrome, institutional climate, work stress.

Capítulo I

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación ha sido ordenado bajo la división de cuatro capítulos y un anexo siguiendo las sugerencias de la Unidad de Post Grado de la facultad de educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Capítulo I: Denominado Planteamiento del estudio, donde la fundamentación y planteamiento del problema son la esencia del capítulo. Asimismo, los objetivos, justificación y la formación de la hipótesis son desarrollados.

Capitulo II: Abarca el Marco Teórico o bases teóricas. Los antecedentes y literatura en relación al síndrome de Burnout y clima institucional son temas a ser abordados.

Capitulo III: Comprende la metodología, identificado el tipo de investigación que desarrolla, la población y muestra, las técnicas e instrumentos para la recolección de datos, validez y confiabilidad de los mismos.

Capitulo IV: Presenta el análisis del trabajo de campo y los resultados obtenidos

Pretendemos cubrir con las exigencias que todo trabajo de investigación demanda, para así lograr una interpretación y explicación acertada y científica de la relación entre el Síndrome de Burnout y Clima institucional en 03 colegios de Lurín – Lima 2018

1.1 Situación Problemática

Las nuevas tendencias de gestión humana permiten reconocer la importancia del papel del colaborador; y si bien es cierto en el ámbito educativo los estudiantes son centro del proceso, es importante e imprescindible la figura del profesor, docente o como años atrás se denominaba maestro.

La institución educativa como atmosfera en la que se desenvuelve el docente trae consigo una serie de elementos que la componen, y que en conjunto llamaremos Clima Institucional, variable de la presente investigación.

En la actualidad, las diversas y variadas demandas laborales que caen en los hombros de los docentes, suelen ocasionar alguna reacción que puede o no ser positiva, siendo común la enfermedad del siglo XXI, “el estrés”. Las investigaciones han puesto su atención en el Síndrome de Burnout, o conocido también como síndrome del “quemado”, entendiéndolo como una manifestación de agotamiento, no solo físicamente sino emocional, psicológica y personal.

Identificar que nuestros docentes pueden estar evidenciado el Síndrome de Burnout en la escuela, es una realidad que debe preocupar a toda la comunidad educativa, ya que sus consecuencias pueden ser graves, no solo por lo perjudicial para el sistema, sino sobre todo por la calidad del servicio que se brinda.

En la presente investigación se da a conocer cuál es la relación entre el Síndrome de Burnout y el Clima institucional en 03 colegios de Lurín – Ugel 01 – Lima en el año 2018.

1.2. Formulación del Problema.

¿Qué relación existe entre el Síndrome de Burnout con el clima Institucional en las instituciones educativas públicas – Ugel 01 - Lurín– Lima?

Específicos

- ✓ ¿Cómo el agotamiento emocional se relaciona, con el clima Institucional en las instituciones educativas públicas – Ugel 01 - Lurín– Lima?
- ✓ ¿De qué manera la despersonalización se relaciona, con el clima Institucional en las instituciones educativas públicas – Ugel 01 - Lurín– Lima?
- ✓ ¿En qué medida la realización personal se relaciona, con el clima Institucional en las instituciones educativas públicas – Ugel 01 - Lurín– Lima?

Formulación de la Hipótesis.

Hipótesis General

Existe relación entre Síndrome de burnout y el clima institucional en las instituciones educativas públicas – Ugel 01 - Lurín– Lima.

Hipótesis Específicas

- ✓ El agotamiento emocional, se relaciona con el clima institucional en las instituciones educativas públicas – Ugel 01 - Lurín– Lima.
- ✓ La despersonalización, se relaciona con el clima institucional en las instituciones educativas públicas – Ugel 01 - Lurín– Lima.

✓ La realización personal, se relaciona con el clima institucional en las instituciones educativas públicas – Ugel 01 - Lurín– Lima.

Identificación de las variables.

Variable X: Síndrome de Burnout

“Respuesta de estrés crónico formada por tres factores fundamentales: cansancio emocional, despersonalización y realización personal”

(Maslach, 1982, 1999) en (Mariana Elvira & Herruzo Cabrera, 2004)

Variable Y: Clima Institucional.

“Es el ambiente generado en una institución educativa a partir de las vivencias cotidianas de sus miembros en la escuela. Este ambiente tiene que ver con las actitudes, creencias, valores y motivaciones que tiene cada trabajador y que se expresan en las relaciones personales y profesionales.” (Martín Bris, 2000).

Cuadro N.1.1 Operacionalización de la variable X: Estrés laboral (Síndrome de burnout)

VARIABLE X	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM	VALORACIÓN	INSTRUMENTO
Síndrome de burnout	Agotamiento Emocional	<ul style="list-style-type: none"> - Cansancio - Fatiga - Malestar - Frustración - Desgaste 	1-2-4 3-8 7--9 6 5	0-Nunca 1-Pocas veces al año o menos	Cuestionario MBI- Inventario "Burnout" de Maslach
	Despersonalización.	<ul style="list-style-type: none"> - Distanciamiento afectivo - Frialdad - Indiferencia - Sensación de culpabilidad 	10- 11-12 13 14	2. Una vez al mes o menos 3. Unas pocas veces al mes 4-Una vez a la semana 5- Pocas veces a la semana	
	Realización Personal.	<ul style="list-style-type: none"> - Comprensión - Eficaz - Influencia positiva - Motivación - Autoestima - Expectativa positiva 	15 16 17-19 18 20 21-22	6-Todos los días	

Cuadro N.1.2 Operacionalización de la variable Y: Clima institucional.

VARIABLE Y	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM	VALORACIÓN	INSTRUMENTO
Clima institucional	Ambiente físico	Espacio e infraestructura.	1-3	A = totalmente de acuerdo (6) B = de acuerdo (5) C = a veces de acuerdo (4) D= indiferente (3) E= a veces desacuerdo (2) D = en desacuerdo (1) E = totalmente desacuerdo (0)	Cuestionario
		Mobiliarios	2		
		Disponibilidad de equipos	4		
		Materiales educativos	5		
	Estructura institucional.	Percepción de la estructura orgánica	6-7-8	En los Items 6-25-28 la valoración es la siguiente: A = totalmente de acuerdo (0) B = de acuerdo (1) C = a veces de acuerdo (2) D= indiferente (3) E= a veces desacuerdo (4) D = en desacuerdo (5) E = totalmente desacuerdo (6)	
		Sistema democrático y comunicativo	9-11		
		Percepción de la planificación directiva	10		
		Conocimiento de responsabilidades	12		
	Ambiente social.	Comunicación y apertura a todos los niveles	13-14		
		Interés de los directivos	15		
			16-17-18		
		Practica de relaciones interpersonales	19-20		
		Practica de valores			
	Ambiente laboral.	Motivación	21		
		Percepción de la carga de tareas	22		
		Equilibrio emocional	23-25-28		
		Satisfacción laboral	24-26		
		Cumplimiento de funciones	27		

1.3 Justificación Teórica.

Desde el punto de vista Teórico: es importante ahondar en la investigación y teorización acerca del Síndrome de burnout y Clima institucional; de aquella manera permitirá que el conocimiento científico se enriquezca y las gestiones educativas tomen en cuenta lineamientos y medidas que atiendan a las diversas problemáticas que se desprendan.

Desde el punto de vista metodológico: Con la presente investigación se va a validar y determinar la confiabilidad de los instrumentos de colecta de datos, para medir la relación del estrés laboral y el clima institucional. Estos instrumentos podrán servir como referencias para la realización de otras investigaciones en el campo de la educación.

1.4 Justificación Práctica.

Desde el punto de vista práctico: Con la presente investigación se contribuye a determinar la relación existente entre el Síndrome de Burnout y el clima institucional, identificando posibles medidas necesarias a trabajar como institución.

La importancia de la presente investigación radica en reconocer que, en las diversas relaciones, actividades y gestión de las instituciones educativas, existen factores que pueden influir positiva o negativamente en el clima institucional.

Es así que, teniendo conciencia de aquello, debemos entender que la disposición y salud del maestro y todos los integrantes de la institución debe ser óptima, es aquí cuando la presencia del problema denominado Síndrome de burnout juega un papel determinante para dificultar el logro de los objetivos

deseados en el ámbito educativo, ya que sus consecuencias en el desempeño son perjudiciales para la institución, estudiantes, padres de familia y organización educativa.

Esta investigación servirá y será útil para identificar, analizar, determinar y ser cocientes de la relación que tiene el Síndrome de burnout, con el clima institucional, reconociendo las consecuencias perjudiciales que provoca, y así la organización tome medidas de solución. Esto beneficiará no solo a la organización, sino sobre todo a la calidad del servicio educativo para nuestros estudiantes, y así seguir trabajando para una educación de calidad en nuestro Perú.

La relevancia del estudio de estas variables, es dado a las diferentes demandas institucionales y personales a las que se enfrentan los integrantes de las instituciones, por la esencia de la actividad diaria, y el trabajo con los estudiantes, padres de familia y comunidad educativa.

Tomando en cuenta lo anterior podemos indicar que la labor docente, administrativa y de gestión en las instituciones educativas, son actividades no ajenas a presentar dicho problema, como es el Estrés Laboral (Síndrome de Burnout), y aquí cabe resaltar el grado de importancia y trascendencia de identificar cuál es la relación con el clima institucional; entendiendo que el reto de la gestión del clima en la escuela tiene como finalidad motivar y crear relaciones democráticas entre los integrantes de la comunidad educativa, buscando así una ciudadanía activa y el fortalecimiento de una cultura de solidaridad y equidad, capaz de respetar la diversidad y el rechazar cualquier forma de violencia.

Identificamos los espacios donde el docente tiene sus máximas expresiones, que en este caso es la institución y toda la comunidad educativa, y especialmente el aula de clases bajo su responsabilidad y relación con sus estudiantes, que se da diariamente. Es entonces que reconocemos que el

Docente y los integrantes de la comunidad educativa pueden padecer dicho problema (Estrés Laboral- (Síndrome de burnout)).

En la literatura consultada se pueden identificar ciertas causas o desencadenantes del estrés laboral, entendiendo que el estrés laboral se presenta cuando las demandas del trabajo son altas y la capacidad de control es baja. Estas causas son denominadas también como estresores, es así que tenemos:

- ✓ Estresores del ambiente físico.
- ✓ Demandas del trabajo.
- ✓ Contenidos del trabajo.
- ✓ Desempeño de roles.
- ✓ Relaciones interpersonales y grupales.
- ✓ Desarrollo de la carrera.
- ✓ Conocimiento y manejo de las nuevas tecnologías.
- ✓ Clima organizacional.
- ✓ Las relaciones personales y/o familiares.

Una vez identificado el estrés laboral (Síndrome de Burnout-Profesor quemado) en los integrantes de nuestra institución, es importante verificar cual es la relación con el clima institucional, para así tomar medidas de urgencia, reconociendo cuales son los estresores más predominantes en nuestro personal y así generar condiciones favorables de trabajo. Las consecuencias pueden ser graves en caso persista el problema y no se solucione llegando al grado de abandono del trabajo, absentismo laboral, ineficiencias y errores, y los más delicados cambios bruscos de conducta que afecten las relaciones con los integrantes de la comunidad.

Espero y confío que esta investigación, sume a tomar medidas a nivel de las organizaciones educativas, y así todos trabajar en miras de una educación de calidad.

1.5 Objetivos.

1.5.1 *Objetivo General*

- ✓ Determinar qué relación existe entre el Síndrome de burnout, con el clima institucional en las instituciones educativas públicas – Ugel 01 - Lurín– Lima.

1.5.2 *Objetivos Específicos*

- ✓ Determinar la relación entre el agotamiento emocional, con el clima institucional en las instituciones educativas públicas – Ugel 01 - Lurín– Lima.
- ✓ Establecer la relación entre la despersonalización, con el clima institucional en las instituciones educativas públicas – Ugel 01 - Lurín– Lima.
- ✓ Determinar la relación entre la realización personal, con el clima institucional en las instituciones educativas públicas – Ugel 01 - Lurín– Lima.

Capítulo II

MARCO TEORICO

2.1 Marco Filosófico o epistemológico de la investigación

El docente es un profesional que día a día cumple una serie de actividades como, preparar su sesión de clase, atender las dificultades de los estudiantes, auxiliar a las necesidades de los padres, responder las expectativas y logros de la institución a la que pertenece, mantenerse actualizado y a la vanguardia según su especialidad. A todo lo anterior mencionado se suma la cuestión económica y familiar en el que se desenvuelve el docente, teniendo así una gran carga de ocupaciones y preocupaciones.

El 2015, el instituto de integración, según la última encuesta realizada a 2,200 personas en 19 departamentos del Perú, se puede concluir que:

☞ Seis de cada diez peruanos señalan que su vida ha sido estresante en el último año.

“El estrés es una condición que todos han sentido alguna vez y, si bien es beneficioso en algunas circunstancias, en el largo plazo genera graves problemas para nuestra salud y bienestar”. (INTEGRACION: Instituto de Análisis e Integración, 2015) (Martinez Perez, 2010)

La Facultad de Psicología de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos ha realizado recientemente investigación sobre el síndrome de burnout “Síndrome del quemado”, en docentes universitarios, y que es un tipo de estrés laboral, un estado de agotamiento físico, emocional y mental. Los resultados del estudio revelan evidencias de síndrome de burnout por estrés laboral (Ponce, Bulnes, Aliaga, & Huertas, 2005).

Por la complejidad y diversidad de las situaciones en la que se encuentra el docente, las posibilidades de manifestarse cuadros de estrés o llegar al agotamiento emocional o psíquico resultan muy probables.

En Julio del 2017, en el Congreso Internacional de “Seguridad y salud en el trabajo”; que organiza el Poder Judicial, se abordó el tema de Estrés laboral como principal problema que afecta a trabajadores. Se concluyó que el primer padecimiento de los trabajadores de hoy es el estrés laboral. Ocho de cada diez presenta tal cuadro. Las consecuencias son diversas, como las afecciones a la salud de las personas, los permisos médicos y las pérdidas económicas para las empresas.

De acuerdo a Luis Velásquez Aguilar, psicólogo clínico del **hospital Guillermo Almenara de Lima**, el estrés laboral es la consecuencia de la presión en el entorno laboral. Se genera ante la falta de capacidad del trabajador para responder a exigencias.

Asimismo en la revista virtual (Gestion.pe, 2018) se informa que Aptitus realizó una encuesta donde encontró que el 86% de peruanos estaría dispuesto a renunciar a su actual trabajo si tuviera un mal clima laboral. El 81% de los trabajadores considera que el clima es muy importante para su desempeño laboral y el 19% que este aspecto no influye en sus funciones.

La encuesta se realizó a empleados de los rubros de Servicios Generales, Marketing y Ventas, Educación y Salud, Retail, Energía y Minería, Consultoría, Consumo Masivo y Comunicaciones.

El término Burnout se empezó a utilizar a partir de 1977, tras la exposición de Maslach ante una convención de la Asociación Americana de Psicólogos, en la que conceptualizó el síndrome como el *desgaste profesional* de las personas que trabajan en diversos sectores de servicios humanos, siempre en contacto directo con los usuarios, especialmente personal sanitario y profesores. El

síndrome sería la respuesta extrema al estrés crónico originado en el contexto laboral y tendría repercusiones de índole individual, pero también afectaría a aspectos organizacionales y sociales. (Martínez Pérez, 2010). Como podemos evidenciar, las instituciones educativas son entes comunes en las cuales sus integrantes se encuentran propensos a vivir situaciones que generan estrés.

2.2 Antecedente de la investigación.

Nacionales

- **Salvador Flores, Johanna Elizabeth (2016)**, realizó una investigación Titulada: “Síndrome de Burnout y Clima Laboral en docentes de Instituciones educativas del distrito de El Porvenir de la ciudad de Trujillo”. El tipo de estudio es una Tesis para obtener el grado de Magister en Psicología. Las variables de investigación son: Síndrome de Burnout / Clima laboral. Esta muestra ha estado conformada por 100 docentes de las instituciones Educativas del distrito de El Porvenir de la Ciudad de Trujillo. El presente estudio es descriptivo - correlacional. El instrumento utilizado para medir el Síndrome de Burnout fue, el Inventario de Burnout de Maslach (MBI), y para medir el Clima Laboral, se utilizó la Escala de Clima Social en el trabajo (WES). Salvador expresa como principal conclusión: Existe correlación significativa de relación inversa entre el Síndrome de Burnout y el Clima laboral en los docentes de Instituciones Educativas del Distrito de El Porvenir de la ciudad de Trujillo.

- **Donayre Chang, Claudia Elena (2016)**, realizó una investigación Titulada: “Percepción sobre Estrés laboral en docentes de educación básica regular de nivel secundario que aplican programas internacionales en una institución educativa privada bilingüe”. El tipo de estudio es una Tesis para obtener el grado de Magíster en Educación con mención en Gestión Educativa. La variable

de investigación es: Estrés Laboral. La muestra ha estado conformada por 8 docentes, quienes fueron seleccionados bajo los siguientes criterios: experiencia, antigüedad, nivel en el idioma español, y género. El presente estudio es de tipo cualitativa, inductiva y descriptiva. La técnica utilizada fue la de incidentes críticos, y se hizo uso de un guion de entrevista cualitativa y semiestructurada.

Donayre expresa los siguientes resultados:

La percepción sobre estrés laboral tuvo relación directa con el malestar ante las diferentes funciones y responsabilidades que desempeñaban los docentes en la institución, siendo éstas situaciones problemáticas que aportaba a un nivel de estrés laboral.

También señala que los entrevistados manifestaron que llevaban una sobrecarga laboral extensa, y que aquello ejercía una mayor presión ya que algunos ejercían funciones pedagógicas y administrativas. Asimismo, sentían la ausencia de apoyo por parte de las autoridades o equipo directivo del colegio, aquello derivó en un estrés con evidencias y síntomas físicos y emocionales ante diversas situaciones.

- **Carhuachín Guardia, Emma Esther. (2015)**, realizó una investigación Titulada: “Clima institucional, satisfacción laboral y el desempeño docente en las instituciones educativas cristiano evangélicas del distrito del Rímac – 2015”. El tipo de estudio es una Tesis para optar el Grado Académico de Magister en Administración de la educación. Las variables de investigación son: Clima institucional / Satisfacción laboral / Desempeño docente. La población muestral estuvo constituida por 59 docentes. La presente investigación fue de tipo descriptiva – correlacional, el diseño no experimental de corte transversal-correlacional. La técnica que se utilizó fue la encuesta con cuestionario tipo escala de Likert para las variables. El instrumento: cuestionario.

Carhuachín presenta como conclusión en sus resultados la relación existente entre el clima institucional, satisfacción laboral con el desempeño docente en las instituciones que fueron muestra de su investigación.

- **Atalaya Jamanca, Oscar. (2016)**, realizó una investigación Titulada: Liderazgo del director y el clima institucional del consorcio educativo Magister UGEL 07 - 2013. El tipo de estudio es una Tesis para optar el Grado Académico de Magister en Gestión de la Educación. Las variables de investigación son: Liderazgo del director / Clima Institucional. La población muestral estuvo constituida por 80. La presente investigación fue de tipo cuantitativa, descriptivo relacional no causal. La técnica que se utilizó fue la encuesta. El instrumento: cuestionario.

Atalaya expresa el siguiente resultado: La mayoría de los docentes encuestados, representado por el 45% indican que el liderazgo del director es inadecuado y el clima es malo en el Consorcio Educativo Magister Ugel 07 Lima- 2013.

Internacionales

- **De la Roca Pascual, (2017)**, realizó la investigación titulada: Aspectos determinantes del clima organizacional en contextos sanitarios. El Tipo de investigación es una tesis para obtener el grado de Doctor en la universidad de Oviedo (España). Las variables de investigación son: Clima Organizacional. La muestra está formada por 3.790 trabajadores de las profesiones más frecuentes en el Servicio de Salud Pública de Asturias. Se siguió un diseño Unidimensional. Los Instrumentos utilizados fueron: Una batería formada por diez escalas o dimensiones

De la Roca manifiesta en sus conclusiones lo siguiente:

el clima organizacional percibido por los trabajadores de administración y servicios del ámbito sanitario público de Asturias es moderadamente positivo, es la escala Incentivos la que aporta la dimensión peor valorada y la mejor es Identificación con el Trabajo.

Los resultados ofrecen algunas orientaciones para la mejora del contexto psicosocial y del clima organizacional.

- **Marredo Rosa, Jorge (2015)**, realizó la investigación titulada: Variables Implicadas en la prevención y en el control del estrés: un programa de tratamiento en el profesorado. El Tipo de investigación es una tesis para obtener el grado de Doctorado- en la Universidad de Extremadura (España). Las variables de investigación son: Género / Edad / Años de trabajo . La muestra estaba constituida por 53 docentes. El diseño empleado es cuasi experimental con grupo de control, pretest y posttest. Los Instrumentos utilizados fueron los siguientes: Escala "Fuentes de estrés en profesores", "Índice de Reactividad al Estrés" "Batería de Escalas Generalizadas de Control (BEEGC-20)", "Cuestionario de Aservion (Inventario de Asertividad de Gambrill y Richey)", Cuestionario de Salud General de Goldberg (GHQ-12).

Marredo manifiesta en sus conclusiones lo siguiente:

El programa de intervención ha resultado eficaz para producir una mejora significativa en la calidad de vida del profesorado. Esta afirmación se fundamenta en los cambios significativos experimentados en la mejora de la percepción de los estresores, el aumento de conductas asertivas y la mejora en las puntuaciones en salud mental.

- **Wandersleben Silva, (2016)**, realizó la investigación titulada: Clima Organizacional En Escuelas Del Sistema Educativo Adventista En La Región Del Biobío, Chile. El Tipo de investigación es una tesis para obtener el grado de Doctorado- en la Universidad de Alcalá. Las variables de identificación son:

ambiente social, personales y del comportamiento organizacional. Como muestra se considera a todo el personal que pertenece a los diez centros educativos. El diseño se caracteriza por ser un estudio mixto, cualitativo pues se describen e interpretan datos obtenidos de grupos focales y entrevistas; y cuantitativo, ya que se realizarán análisis estadísticos de los datos recogidos. Los Instrumentos utilizados fueron: un cuestionario, el que fue aplicado a todos los actores con la técnica de encuesta online.

Wandersleben manifiesta entre sus conclusiones lo siguiente:

Los resultados permitirán describir cuál de estas dimensiones que se encuentran mejor y peor evaluadas, dentro del clima de trabajo de cada centro educativo. Finalmente reflexionar acerca del Clima Organizacional del Sistema Educativo Adventista en la región del Biobío.

- **Mercado Cea, Carolina (2014);** realizó la investigación titulada: “Burnout y estilos de afrontamiento en profesores de enseñanza media de establecimientos municipales y particulares subvencionados de la provincia de Santiago”. El Tipo de investigación es una tesis para obtener el grado de Doctorado- en la Universidad de Chile. Las variables son: género, estado civil, número de hijos, formación inicial, años de servicio en la docencia, índice de vulnerabilidad de la escuela, tipo de enseñanza, tipo de sostenedor, resultados SIMCE de la escuela. La muestra está conformada por los profesores ubicados en la provincia de Santiago de la Región Metropolitana. El diseño se caracteriza por ser cuantitativa, multivariada y transversal y de tipo correlacional. Los Instrumentos utilizados fueron los siguientes: Test, escalas y cuestionarios.

Marcado manifiesta entre sus conclusiones lo siguiente:

El agotamiento emocional está relacionado con un estilo de afrontamiento que que utilice el docente y que toma en cuenta las emociones, asimismo el poder de la mente y diversas estrategias de visualizar lo positivo en vez de aquello

que genera ansiedad, tensión, depresión por no poder llevar a cabo la actividad o realizar su labor eficientemente.

- **Arlene Oramas Viera (2013)**; realizó la investigación titulada: “Estrés Laboral y Síndrome de Burnout en docentes cubanos de enseñanza primaria en La Habana, Cuba”. El Tipo de estudio de la investigación es una tesis para obtener el grado de (Doctorado). Las variables de investigación son: Estrés Laboral y el Síndrome de burnout. Se realizó un muestreo no probabilístico, con una selección según criterio de autoridad de 50 escuelas de enseñanza primaria de cuatro provincias del país: Pinar del Río, La Habana, Villa Clara y Santiago de Cuba. De las escuelas seleccionadas se incluyeron en el estudio la totalidad de docentes que cumplían ciertos criterios. El diseño empleado es descriptivo transversal. Los Instrumentos utilizados como recojo de información fueron cuestionarios. Arlene manifiesta en sus conclusiones lo siguiente:

Se identificó los principales estresores laborales como el volumen de trabajo, junto con las demandas derivadas de las características de los estudiantes. también los cambios del sistema de enseñanza y las exigencias y demandas de los jefes o directivos, así también las condiciones de salario considerados inadecuado e insuficientes recursos para realizar el trabajo encargado.

También destaca una alta frecuencia de estrés laboral, 88.2%.

2.3 Bases teóricas.

2.3.1 *El estrés*

Desde una perspectiva histórica la palabra “estrés”, de origen latino ha sufrido diversos cambios en su aceptación y así nos encontramos con que en el siglo XIX se refería a la fuerza externa, presión o tensión a que son sometidos personas u objetos, resistiendo sus efectos. (Guillén Gestoso y Guil Bozal, 2000)

Walter Cannon (citado en Guillén Gestoso y Guil Bozal, 2000) nos dice que el estrés sería, todo estímulo con ciertas condiciones necesarias que provoca una reacción de huida en la persona.

Hans Selye (citado en Guillén Gestoso y Guil Bozal, 2000) nos dio una definición sobre el estrés como aquella respuesta indeterminada del organismo a toda situación inusual a la que está expuesta. Aquella respuesta provoca un desequilibrio en el cuerpo de la persona, producido por un estímulo, al cual denominó estresor.

La real academia de la lengua española define el estrés como:

“Tensión provocada por situaciones agobiantes que originan reacciones psicósomáticas o trastornos psicológicos a veces graves”.

Asimismo, George Engel (citado en Guillén Gestoso y Guil Bozal, 2000) nos brinda una definición del estrés psicológico, y nos menciona que debemos entenderla como aquel proceso no solo generado por el ambiente externo, sino también tomar en cuenta la configuración interior de la persona, y que ésta expone a una sobreexigencia sobre sí misma; por ende manejar aquella situación implica la activación de mecanismos psicológicos de defensa.

Richard Lazarus y Susan Folkman (citados en Guillén Gestoso y Guil Bozal, 2000) lo consideraron como la relación existente entre el sujeto y el entorno, que es evaluado como amenazante o desbordante de sus recursos (capacidad de afrontamiento) y que pone en peligro su bienestar.

Se puede entender entonces el estrés como una sobrecarga que exige esfuerzo para adaptarse por parte del individuo, sobrecarga que implica una serie de variables modificadoras del mismo (la capacidad de la persona, tipo de personalidad, estilo de contrarresto ante las dificultades, acompañamiento

social, emocional y afectivo, otros), y todo ello puede provocar una alteración en la conducta.

2.3.1.1 El estrés laboral

Robert Karasek (citado en Guillén Gestoso y Guil Bozal, 2000), define al estrés laboral como “una variable dependiente del defecto conjunto de las demandas del trabajo y los factores moderadores de las mismas, particularmente la percepción de control o grado de libertad de decisión del trabajador”.

Haciendo referencia al estrés laboral asociado a la profesión docente, podemos decir que autores concuerdan en entenderla como una reacción negativa en los docentes, como consecuencia de aquel desequilibrio que está asociado a los cambios físicos y psico emocionales, que a su vez alteran el bienestar y productividad del colaborador ante las demandas de su propia labor.

Cuenca y O'Hara (2006), nos manifiestan que las perspectivas y demandas para el sector educación, se ven influenciadas por la coyuntura internacional, políticas de estado y contexto sociocultural. Todo ello sobrecarga a los docentes y afecta directamente sobre la salud y desempeño profesional.

Si logramos entender que el estrés es un fenómeno emocional, que implica cambios físicos, psicológicos y conductuales, comprenderemos que tiene implicancias en las actitudes, y a su vez perjudicará en los ámbitos individuales y en la comunidad, derivado de un estrés negativo. Conozcamos como las manifestaciones del estrés se hacen evidentes en los diversos tipos:

Tipo psicológico: relacionadas con la depresión, ansiedad, frustración, temor, baja autoestima, insatisfacción.

Tipo conductuales: se asocian a dificultades de trastornos alimenticios, insomnio, síntomas de renuncia como el ausentismo a sus labores y abandono de su profesión.

Tipo fisiológicas: aquí se consideran los malestares físicos directamente, como dolores en el cuerpo, enfermedades psicosomáticas, cansancio y otros.

Cuenca y O'Hara (2006)

2.3.1.2. Causas del estrés laboral

A lo largo de los años, los diversos estudiosos han intentado conceptualizar el estrés o intentar identificar los desencadenantes que la puedan producir. Así una serie de autores plantea que el estrés suele producirse o desencadenarse cuando la persona experimenta demandas de su entorno que no puede controlar o manejar, donde probablemente los recursos con los que cuenta para superarlas no pueden atender las exigencias a la que está expuesto, proyectándose a consecuencias negativas que repercuten en su persona o entorno.

Robert Karasek (citado en Peiró, 2001) establece una relación inversa entre demandas de trabajo y capacidad de control de la misma, es decir que a una mayor demanda acompañado de una baja capacidad de control; relacionado con falta de recursos, se origina el estrés.

El autor nos presenta 4 tipos de situaciones laborales, tomando en cuenta los niveles de demanda y control que pueden ser altos o bajos, así tenemos:

- ❖ Control Bajo – Demanda Alta (Resulta ser un trabajo estresante, ya que el individuo no puede responder a las demandas por falta de control)
- ❖ Control Alto – Demanda Alta (Trabajo Activo, cabe mencionar que no tendría que implicar necesariamente la existencia de estrés)
- ❖ Control Bajo – Demanda Baja (Trabajo Pasivo)

❖ Control Alto – Demanda Baja (Trabajo de bajo estrés)

A continuación presentamos la clasificación que Peiró plantea en su obra “Desencadenantes del Estrés Laboral” (Peiró, 1999), donde señala y define brevemente los principales estresores que se contienen en cada categoría.

- ✍ Estresores del ambiente físico. Podemos entenderlo como aquellos aspectos externos que pertenecen al ambiente físico del trabajo; es decir el ambiente laboral como espacio de contacto cotidiano por parte del trabajador y que puede convertirse en estímulos de estrés, como por ejemplo: el ruido constante, el mal clima o temperatura extrema, exposición de peligro y riesgo en la zona de trabajo, una mala iluminación que puede producir sobre esfuerzo visual, etc.
- ✍ Exigencias del trabajo en sí. El trabajo en sí puede presentar orígenes de estrés en el colaborador, es así que podría ser la exigencia del turno u horarios extensos de labores, la excesiva sobrecarga de las responsabilidades o situaciones de exposición a riesgos, entre otros, lo que estaría desequilibrando y provocando el estrés.
- ✍ Las particularidades o contenidos de la tarea que debe realizar el trabajador también son potenciales desencadenantes del estrés. Aquí podríamos identificar la capacidad del individuo y su preparación para sumir aquellos encargos. Asimismo la habilidad para realizar dichas tareas con eficiencia y eficacia. La falta de retroalimentación que puede recibir oportunamente y la ausencia del soporte ante la complejidad de la propia labor podrían ser estímulos de estrés.

- ✧ El ejercicio y desempeño de funciones también son potenciales causantes del estrés laboral. Conocemos y han sido estudiados, cuando la ambigüedad de la función o la sobre carga del mismo provocan en el colaborador inestabilidad para realizar su labor. Asimismo los conflictos entre las relaciones alimentan la problemática.
- ✧ Aquellas relaciones interpersonales y/o de grupos pueden ser fuentes de estrés. Mencionaremos aquellas relaciones con el jefe superior, entre compañeros, personal a cargo y aquellos a los que va dirigido el servicio que ofrecemos. Cada una con sus características propias y únicas, pero que sin embargo influyen en el bienestar de la persona.
- ✧ El progreso profesional en la carrera, en sus diversas dimensiones podrían ser fuentes futuras de estrés. Es importante mencionar como por ejemplo la inseguridad e inestabilidad laboral, también los cambios y exposición a constantes retos en la labor, acontecimientos trascendentes en el rol que desempeñe como parte del crecimiento profesional, y los rápidos y excesivas demandas entre otras.
- ✧ Los cambios y avances relacionados con el ámbito de las nuevas tecnologías en este mundo globalizado, son fuentes potenciales de estrés. La adaptación y manejo de los diseños y actualización de los mismos, para la gestión en las TIC, son causantes de una sobre exigencia como profesionales.

- ✎ El diseño de una organización burocrática, centralizada, con falta de dinamismo entre los miembros, así como también ausencia de un buen clima laboral, resultan ser estresantes para el colaborador.
- ✎ Por último, la vida familiar y sus propias demandas, a través de las responsabilidades en sus diversos roles y problemáticas, son y suman como estresores que afectan y repercuten en la vida laboral y el desempeño, teniendo como consecuencia final, la deserción laboral.

2.3.1.3 Síntomas, efectos y consecuencias del estrés laboral

Entre la reacción más común que se evidencia al pasar por una situación de estrés, podríamos decir que es la ansiedad.

Entre los indicios más comunes de la ansiedad conocemos: (Cano, 2002)

Cognitivo-subjetivo:

- © Preocupación constante.
- © Temor o miedo.
- © Inseguridad y desequilibrio.
- © Problema para decidir.
- © Ideas negativas propias, que afectan la autoimagen.
- © Ideas negativas sobre cómo nos relacionamos ante otros.
- © Temor a que se den cuenta de nuestras dificultades.
- © Temor a la pérdida del control.
- © Dificultades para pensar, estudiar, o concentrarse, etc.

Fisiológico:

- © Constante Sudoración.
- © Tensión muscular.
- © Palpitaciones constantes.
- © Taquicardia y temblor.
- © Molestares estomacales.
- © Otras molestias gástricas.
- © Dificultad para respirar.
- © Resequedad en la boca.
- © Dolores constantes de cabeza.
- © Mareos y malestares generales.

Acciones Observables:

- © Temor de enfrentar situaciones de riesgo o retos.
- © Llevar al exceso acciones como fumar, beber o comer.
- © Ansiedad motora (movimientos monótonos, rascarse constantemente, entre otros).
- © Divagar de un lado a otro sin una finalidad puntual.
- © Trabarse al hablar.
- © Deprimirse y terminar en el llanto inexplicable.
- © No saber cómo actuar (paralizarse ante una situación).

Burnout sería un proceso continuo, que va surgiendo de manera paulatina y en el que existen una serie de síntomas asociados, Christina Maslach (citada en Guillén Gestoso y Guil Bozal, 2000)

✓ Síntomas a nivel cognitivos afectivos: distanciamiento afectivo, irritabilidad, celos, incapacidad para concentrarse, baja autoestima, pesimismo, indecisión, inatención.

- ✓ Síntomas a nivel físico: fatiga crónica, cefaleas, insomnio, trastornos gastrointestinales, pérdida de peso, dolores musculares.
- ✓ Síntomas a nivel conductual: absentismo laboral, abuso de drogas, conductas violentas, comportamientos de alto riesgo.

2.3.1.4 Teoría del Estrés/Burnout

2.3.1.4.1 Aspectos conceptuales del síndrome de Burnout

Tomando en cuenta la perspectiva clínica, podemos mencionar que (Freudenberger, 1974) utilizó por primera vez el término estrés para representar un estado de agotamiento psicológico, físico y emocional.

Herbert Freudenberger (citado en Diaz Tinoco , 2014) describe al Síndrome de Burnout literalmente como “estar o sentirse quemado”, es por ellos que lo describe como “un conjunto de síntomas inespecíficos que pueden aparecer en el ambiente laboral y que son el resultado de una demanda profesional excesiva”.

También puede entenderse como, “una respuesta al estrés laboral crónico, que conlleva a actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja y hacia el propio rol profesional; así como a la vivencia de sentirse emocionalmente agotado”; Gil Monte y José Peiró (citados en Cuenca y O’ Hara, 2006).

La definición de síndrome de Burnout más consolidada es la de (Maslach & Jackson, 1986) quienes consideran que “Es una respuesta inadecuada a un estrés crónico y que se caracteriza por tres dimensiones: cansancio o agotamiento emocional, despersonalización o deshumanización y falta o disminución de realización personal en el trabajo”.

2.3.1.4.2 Dimensiones del Síndrome de Burnout

(Christina Maslach y Susan Jackson (citadas en Díaz, 2014) definen al estrés como un “síndrome tripartito” como consecuencia de un proceso de estrés crónico, y en la que se pueden identificar 3 componentes o dimensiones del mismo.

- © **Cansancio o Agotamiento Emocional:** ésta dimensión se caracteriza por aquella pérdida progresiva y constante de energía, ello produce desgaste y agotamiento en la persona. Es así que cuando el cansancio es habitual, los docentes viven una situación de frustración al no poder entregar a sus estudiantes el 100% de su vitalidad como quizá lo hacían antes. El deterioro y dificultad de manejar los recursos emocionales progresivamente, es producto de la rutina diaria, constante y demandante que exige al atender a las personas como son los estudiantes, padres de familias, directivos o supervisores, colegas, etc.
- © **Despersonalización:** la reducción o carencia de manejo de los recursos emocionales implica que el docente experimente sentimientos y reacciones negativas. Lamentablemente éstas reacciones son hacia los más cercanos a él, los estudiantes.

La dimensión de la despersonalización se caracteriza por ser un cambio negativo en el actuar del docente, que trae consigo la indiferencia y hasta distanciamiento ante las diversas problemáticas que vive el estudiante, llegando a perder el interés por él, inclusive llegando a considerarlo como objeto. Podemos evidenciar aquello ante el uso de peyorativos y cuando el docente evita el acercamiento físico y hasta psicológico, tanto con el estudiante, así como con los miembros integrantes de la comunidad.

- © **Realización profesional:** la ausencia de ésta dimensión permite evidenciar sentimientos de minusvalía en el desempeño laboral. El colaborador suele producir respuestas negativas hacia si mismo y hacia su trabajo, con expresiones depresivas y con predisposición a la deserción o abandono de la actividad. Muestra una escasa o nula realización profesional. Es importante indicar que el impacto de este componente es conductual, ya que los sentimientos mueven a la acción, y el docente al encontrarse sin alternativas de poder ayudar en el sentimiento de depresión y fracaso.

(Garcia, 1991), indica que “Burnout es un problema característico de los trabajos de “servicios humanos”, es decir de aquellas profesiones (enfermeras, médicos, asistentes sociales, profesores, psiquiatras, psicólogos, entre otros) que deben mantener una relación continua de ayuda hacia el “cliente””. Podemos concluir entonces que el docente es uno de los profesionales que se encuentra en constante exposición a lidiar con agentes estresores en el día a día.

Tomando en cuenta que el Síndrome de Burnout se manifiesta en diversas intensidades, podemos mencionar 3 tipos de grados:

❖ **Bajo Grado:**

En este grado están relacionados sobre todo los síntomas físicos como son dolor de cabeza, espalda, contracciones musculares, etc. Asimismo, los cambios bruscos del carácter y el bajo interés por la actividad laboral, social se manifiestan a través de la ansiedad, irritabilidad, problemas de tensión e insomnio.

❖ Grado Medio:

En éste grado ya se evidencian mayores acciones en el comportamiento y decisiones de la persona, así tenemos trastornos y alteraciones en el sueño, dificultad para relacionarse con sus semejantes, cambios en su vida sexual, desgano y ausentismo en el trabajo, constante fatiga sin motivo alguno, y en algunas ocasiones incremento en el consumo de café, cigarrillos y hasta alcohol.

❖ Alto Grado:

El alto grado está relacionado con las alteraciones física, psicológicas y que afectan directamente en todos los entornos de la vida de la persona. Se muestra una marcada disminución de la productividad laboral, acrecienta el ausentismo al trabajo acompañado de un mal carácter y baja autoestima. La persona busca escapen mediante el uso constante de alcohol y/o de los psicofármacos. Los problemas a su salud se manifiestan como depresión, dolores físicos como el de cabeza, estomago, entre otros.

2.3.1.4.3 Factores que intervienen en el desarrollo del síndrome de Burnout

Rebeca Castro (citada en Diaz, 2014), hace referencia en su trabajo al resultado de diversos autores que han identificado y reconocido algunos factores trascendentes y significativos que se pueden evidenciar en el campo laboral. Para un mejor análisis los han organizado en categorías que son las siguientes:

- ✓ Componentes exclusivos al puesto de trabajo y condiciones del mismo.
- ✓ Funciones en la organización.
- ✓ Progreso de la carrera profesional.

- ✓ Distribución en la estructura y clima laboral.
- ✓ Situaciones fuera de lo laboral como los problemas familiares.
- ✓ Características propias.

Por su parte Castro también menciona y explica alguno de los factores que pueden potenciar el síndrome en estudio:

- 1) **Edad y género:** la autora nos indica que si bien la edad no parece influir determinadamente, sin embargo se considera que el desarrollo humano y personal, existen periodos de vulnerabilidad. En cuanto al análisis del género, el síndrome de burnout suele ser más frecuente en la mujer, aquello relacionado a las diversas cargas y responsabilidades que asuma (trabajadora, estudiante, profesional y en la familia)
- 2) **Ritmo y horario laboral:** éste aspecto o factor está relacionado por las variaciones en los turnos del trabajo, ya que aquello facilita la aparición del síndrome. Las consecuencias pueden ser biológicas y hasta emocionales, debido a que la persona oscila entre ritmos fuertes de sueño y vigilia, horarios cambiantes que no permite una estabilidad.
- 3) **Estabilidad y seguridad laboral:** Nuestro país no es ajeno a la crisis de empleo que padece nuestra sociedad, siendo afectados todos los sectores profesionales. Es importante mencionar que existe un grupo con mayor riesgo de desempleo, como son jóvenes, mujeres, aquellos que tienen baja calificación, y los mayores de 45 años.
- 4) **Antigüedad en la labor:** éste factor no es determinante según algunos autores, sin embargo existe cierta relación correspondiente con la manifestación del síndrome en dos periodos correspondientes, éstos son los dos primeros años y los mayores de 10 años de experiencia. Aquellos momentos están asociados con un mayor nivel del síndrome de burnout.

- 5) **Exigencias a las nuevas tecnologías en la organización:** éstos factores corresponden a entender y adaptarse a las nuevas demandas tecnológicas por las que el sistema de trabajo sufre cambios notables, tanto en su estructura y forma de organizarse. Son éstas demandas y necesidades del siglo XXI las que dan lugar a elementos estresantes desencadenantes.
- 6) **Distribución en la estructura y clima laboral:** aquí identificados ciertas estructuras de la organización que acrecientan la posibilidad de la presencia del síndrome de Burnout. Entre ellas tenemos: centralización en la toma de decisiones, existencia de muchos niveles de jerarquía, aquello hace que sea más compleja, presencia de una mayor burocracia y formalización en los procedimientos
- 7) **Control y manejo propio,** un factor que puede producir burnout es aquella falta de control sobre las actividades propias, responsabilidades, tiempos y acontecimientos sobre la exigencia para cumplir nuestro trabajo. El ambiente laboral tiene que ver con aquellos agentes e interrelaciones que hacen propicio el buen desarrollo.
- 8) **Relaciones interpersonales:** el ambiente de trabajo basado en el buen trato, compañerismo y virtudes de equipo, aportan a un clima positivo laboral. Teóricos han indicado que el vínculo entre los miembros integrantes, permiten cierta afiliación al centro laboral, y aquello es motivo de continuidad y permanencia. Sin embargo cuando la relación es negativa, ostil, de enemistad, éstas pueden ser agendas desencadenantes de burnout.
- 9) **Insatisfacción salarial:** el factor salarial tiene que ver con la compensación económica por el trabajo brindado, si bien es cierto no es determinante, sin embargo influye en la comodidad y satisfacción del colaborador.

10) Dirección empresarial lucrativa: conocedores que el fin supremo de una empresa son las ganancias, no se debe llevar al extremo y solo pensar en ahorrar costos, reduciendo al personal y ocasionando sobre él una sobre recarga en unos pocos. Aquello trae consigo un daño a los colaboradores, tratándolos como productores bajo la mirada de una economía de costos, y no de personas. Muchas veces se atenta sobre su integridad, invadiendo su descanso, su tiempo de ocio e inclusive su vida personal. Estamos entonces ante un nuevo fenómeno denominado mobbing.

2.3.1.4.4 Métodos para evaluar el síndrome de Burnout

Christine Maslach y Susan Jackson en los años de 1970, apoyadas sobre la base de estudio de casos, utilizaron instrumentos para describir el fenómeno.

El instrumento que permite medir éste síndrome está basado en evaluar la pérdida o disminución de aquellos recursos emocionales en la persona. Maslach Burnout y Jackson en 1981 elaboraron el cuestionario que ha sido el más utilizado para detectar dicho fenómeno, es así que el Inventario de Maslach Burnout Inventario (MBI), es un cuestionario en versión española que consta de 22 items, donde la valoración es en escala tipo Lickert con 7 niveles que va desde el cero hasta el seis.

Asimismo, se evidencian sub-escalas que son 3: Agotamiento emocional, ausencia de realización personal y despersonalización. Cabe mencionar que éste instrumento fue aplicado desde 1986 y se encuentra validado científicamente para próximos estudios. El inventario posee alta consistencia interna y una fiabilidad cercana al 0.9, auto administrado. Fue diseñada para medir la frecuencia e intensidad de las siguientes situaciones: agotamiento o

cansancio emocional en ciertos profesionales; entre ellos y para interés de la presente investigación, los educadores o docentes. Es importante señalar también que puede producirse entre personas que trabajan y se relacionan en contacto directo con pacientes; que desempeñan tareas que implican conocer los problemas emocionales y preocupaciones de sus semejantes, aquello puede generar la acumulación de un estrés crónico, desencadenando en una situación de agotamiento conocido también como “quemado”.

2.3.2 *Clima Institucional*

Las instituciones educativas, organizaciones entendidas como entes vivos, han sido y son cuestionadas por la eficacia en resultados en los aprendizajes, adaptación a la realidad nacional y la calidad del servicio.

Ante ello nace la importancia de estudios para reconocer aquellos factores que afectan a la calidad de nuestra educación y por ende el desarrollo de nuestro país. Entre de los indicadores reconocemos que el clima institucional es uno de los factores que tiene una importancia notable para el logro de objetivos educativos, académicos, personales y de comunidad.

(Bris, 2000) nos manifiesta que “el clima o ambiente de trabajo en las organizaciones constituye uno de los factores determinantes y facilitadores de los procesos organizativos y de gestión, además de los de innovación y cambio”.

Exploramos nuevas perspectivas, donde las organizaciones son entes vivos, que reflexionan constantemente y analizan los diversos contextos y procesos por los que atraviesan. Las entendemos como organizaciones que están en

constante aprendizaje, donde el clima organizacional adquiere una importancia notable e inmediata, tanto para el desarrollo de los procesos como para alcanzar los resultados, que se espera sean de calidad y validen la existencia de la organización.

Nos aproximaremos al concepto de “Clima institucional” con la definición de Fernandez y Asensio (1989) entendiéndolo como “conjunto de características psicosociales de un centro educativo, determinadas por todos aquellos factores estructurales, personales y funcionales que, integrados en un proceso dinámico específico, confieren un peculiar estilo o tono, condicionante a su vez de los distintos productos educativos”.

Según dicha definición, las notas básicas que caracterizan el clima institucional son los siguientes:

a) Concepto complejo y multidimensional, distinguen cuatro grandes categorías:

1º Condiciones de infraestructura física de la institución.

2º Características de las personas que integran la comunidad educativa.,

3º Sistema de relaciones entre individuos y grupos dentro de la institución educativa.

4º Sistema de valores y creencias de los distintos grupos que componen la institución.

Así también (Atalaya, 2016) refuerza que el “clima no se ve ni se toca, pero es algo real dentro de la organización que está integrado por una serie de elementos que condicionan el tipo de clima en el que laboran los empleados”. Los autores que han estudiado dicha materia, manifiestan que el clima en las diversas organizaciones posee algunos elementos como:

- a) El individuo: en este aspecto consideramos a los empleados o colaboradores a través de sus actitudes, percepciones, personalidad, valores, fortalezas, cualidades o defectos y asimismo la carga emocional con la que vienen a la organización, existiendo ya una situación de estrés desde su propia vida personal.
- b) Los grupos: Desde dentro de la organización, desde su estructura, entre los procesos, la cohesión que pueda existir, aquellas normas y papeles que forman parte de la esencia de una organización.
- c) El sentido o impulso: podemos llamarla motivación, necesidades, esfuerzo de realización y refuerzo.
- d) Influencia: a través del liderazgo, de aquel que ejerce poder, de las normativas políticas, la influencia, estilo en la organización.
- e) Estructura: analizada a nivel macro y micro dimensiones.
- f) Procesos organizacionales: con la evaluación, sistema de remuneración o gratificaciones, comunicación y el proceso de toma de decisiones.

Como se evidencia el concepto de clima institucional tiene un carácter multidimensional, que incluye numerosas sub-variables: buenas relaciones, participación, cooperación, tolerancia, flexibilidad, estilo de liderazgo, características de la comunidad educativa y ambiente físico en la que está inserto la institución.

2 3.2.1 Elementos del Clima Institucional

A continuación, mencionaremos algunos elementos que podemos encontrar en el clima institucional:

- ✓ El clima institucional está referida a las características del ambiente de trabajo y las relaciones que de ella se desprendan.

- ✓ Las particularidades del clima son distinguidas directa o indirectamente por los trabajadores y colaboradores de la organización, desde el cargo o función que desempeñan en ese medio ambiente del que forman parte.
- ✓ El Clima institucional puede repercutir en el accionar y comportamiento laboral del colaborador, aportando positiva o negativamente en su desempeño.
- ✓ Las particularidades de la organización permiten tener una imagen propia, haciéndose diferentes del resto e inclusive desde dentro de sus propios subsistemas y que a través del tiempo permanecen.
- ✓ El Clima institucional forma un sistema interdependiente y dinámico, aquello a través de las estructuras y peculiaridades de la organización.

2.3.2.2 Dimensiones del Clima Institucional:

Para un mejor estudio de la variable del clima Institucional, (Atalaya, 2016) cita al Doctor en Educación: Arturo Gonzales Galán en su tesis titulado: “Evaluación del Clima Escolar como factor de calidad” en las pág. 217, 218 y 219, quien divide a las dimensiones del clima Institucional de la siguiente manera:

- El ambiente físico:

Son el conjunto de elementos o servicios que se consideran necesarios para la creación y funcionamiento de una institución educativa.

Está constituida por la infraestructura física cuya edificación debería considerar la calidad de suelo, la ubicación con respecto al sol, los vientos, la calidad de los materiales, la calidad de construcción, la distribución arquitectónica de espacios edificados y libres, las áreas verdes, los pasadizos, el patio, los rasgos principales son:

- El espacio físico en la I.E.
- La ventilación de la I.E.

- El equipamiento de la I.E.
- La distribución del material educativo

- **Estructura Institucional:**

Es el conjunto de las funciones y relaciones que determinan formalmente las atribuciones que cada unidad debe cumplir y el modo de comunicación entre cada unidad.

La estructura institucional es una organización intencional de roles, cada persona desempeña un papel para cumplir un mayor rendimiento. Debe cumplir los siguientes principios:

- ✓ La Eficacia: se debe tomar en cuenta que la eficacia debe pasar por permitir contribución de cada individuo y que éste se sienta parte del logro de los objetivos de la organización a la que pertenece.
- ✓ La Eficiencia: en éste principio se toma en cuenta el costo que implique llegar a los objetivos, es decir que la organización es eficiente si los logros se cumplen a un mínimo costo.
- ✓ La organización formal: en ésta sección podemos identificar las reglas que regularizan a la institución, también aquellos procedimientos propios de la organización y el organigrama estructural según jerarquía, que regula las relaciones entre sus miembros. También podemos entender que es la forma en que se agrupan los miembros de la organización en vías de lograr los objetivos organizacionales.

Tomando como referencia los estudios citados podemos entender claramente que la eficiencia consiste en cómo se realizan las actividades en la organización, el estilo de ejecución y cumplimiento de los procedimientos. Sin embargo, la eficacia toma en cuenta los resultados alcanzados y los recursos empleados en el tiempo establecido o propuesto.

Para que una organización logre un elevado grado de eficiencia y eficacia, deberá ser necesario crear ambientes de trabajo con un índice alto de

motivación, participación e identificación en el colaborador con la organización a la que pertenece. Es por ello la necesidad que el cuerpo directivo tenga presente el grado de complejidad e importancia del factor humano, y así crear condiciones necesarias para que los centros de trabajo, sean espacios que propicien y potencien el desempeño del colaborador.

Cabe señalar que el fin de la estructura institucional será el de establecer un sistema de roles y funciones, que cada integrante de la organización ejecutará individual y grupalmente de una manera óptima para el logro de las metas y objetivos estipulados en la planificación y proyección de la organización.

Requerimientos que debe establecer la organización:

- ❖ Objetivos y metas precisas, realizables y verificables.
- ❖ Tomar en cuenta en relación a los objetivos que deberán ser cuantitativos para lograr la precisión, y cualitativos para ser verificables.
- ❖ Deberán definirse claramente los deberes, derechos y también el rol de cada miembro.
- ❖ El rol de funciones y las competencias de cada miembro debe ser de común conocimiento y dominio, ya que aquello sumará al logro de las metas trazadas.
- ❖ El contar con los recursos e información necesaria para el desarrollo de cada actividad es de vital importancia para un desempeño destacado.

Ambientes en la Organización:

✓ Ambiente Social:

El ambiente social son las instancias a crear y mantener entre los individuos relacionados cordiales, vínculos amistosos y basados en ciertas reglas aceptados por todos y fundamentalmente en el reconocimiento y el aspecto de la personalidad humana.

A esta familiarización se llega con los siguientes aspectos:

- a) Comunicación entre directivos y colegas
- b) Practica de comunicación buena y abierta al dialogo.
- c) Preocupación por el bienestar personal
- d) Practica de compañerismo entre colegas
- e) Coordinación entre colegas y directivos

✓ **Ambiente Laboral:**

El ambiente laboral es uno de los campos de batalla más complejos en los que una persona debe batirse a lo largo de su vida. Además, es posiblemente el único en el que uno no elige al resto de la gente que le rodea.

En el mundo del trabajo se presenta gente de todas las clases económicas, culturales, colores, condiciones, estaturas, opiniones y creencias.

Los directivos deben percatarse de que el medio ambiente laboral forma parte del activo de la institución y como tal deben valorarlo y prestarle la debida atención, siempre tratando de buscar la forma de lograr la mayor motivación posible por parte de sus docentes.

2.3.2.3 Importancia del Clima Institucional:

El clima Institucional es una variable útil en el estudio de las organizaciones, con más posibilidades de aportar explicaciones en el análisis de la conducta y de ser un elemento viable en el diagnóstico e intervención.

El clima es importante también, porque, es un elemento que puede condicionar el desarrollo y logro de los objetivos educativos planteados como la mejora rendimiento académico, actitudes, satisfacción, participación, etc.

En forma global el clima refleja los valores, las actitudes y las creencias de los miembros, los que se transforman en los elementos del clima, existiendo tres razones por las cuales un administrador debe analizar y diagnosticar el clima de su organización.

La primera razón es evaluar las fuentes de conflicto de estrés o de insatisfacción que contribuyen al desarrollo de actitudes negativas frente a la organización.

Luego, conocer los elementos específicos sobre los cuales debe dirigir sus intervenciones para sostener su organización y prever los problemas que puedan seguir.

De esta manera puede ejercer un control sobre la determinación del clima de manera tal que pueda administrar lo más eficientemente posible su organización.

Capítulo III

METODOLOGÍA

3.1 Tipo de investigación

Cuadro N.3.1 Tipología de la investigación

Según el tipo de Investigación	Científica
Según su Naturaleza	Empírica
Según el tipo de estudio	Correlacional
Según el tipo de pregunta planteada	Explicativa
Según contrastación de hipótesis	Ex post facto
Según el número de variables	Cuantitativa
Según la profundidad con que se trata el tema	Exploratorio
Según el tiempo de aplicación de la variable	Transversales o sincrónicas

3.2 Población y muestra

La presente investigación tiene el objetivo determinar la relación que existe entre el síndrome de Burnout con el clima institucional en las instituciones educativas publicas Ugel 01 Lurín – Lima –Lima; para tal propósito se tomaron muestras en tres instituciones educativas del distrito.

- **IE 6031 Santa María de Lurín**
- **IE 7056 San Martin de Porres**
- **IE 7098 Rodrigo Lara Bonilla**

La muestra probabilístico aleatoria simple es aquella en la cual todos los elementos de la población tienen la misma probabilidad de ser elegidos. Para dicho cálculo se utilizó la siguiente formula.

$$n = \frac{z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{e^2(N - 1) + k^2 \cdot p \cdot q}$$

En donde:

$z^2 = 1.96$ (Nivel de confianza 95%)

$p = 0.5$

$q = 0.5$

$e = 5\% = 0.05$ (Error muestral)

$N =$ Total de la población

A continuación, se presenta un cuadro resumen de la población docente de cada una de las instituciones, así como también las muestras tomadas.

Cuadro N.3.2 Resumen de población y muestra de la investigación

Colegio Nacional	N°	Población	Muestra
Santa María de Lurín	6031	26	24
San Martín de Porres	7056	50	46
Rodrigo Lara Bonilla	7098	51	45
TOTAL			115

Asimismo, se muestra la información personal recogida de los docentes que fueron parte de la investigación, que permitirá analizar ciertas características personales.

Cuadro N.3.3 Características Personales de los Docentes encuestados de las Instituciones educativas públicas de Lurín – Ugel 01(I.E San Martín, Santa María y Rodrigo Lara Bonilla)

CARACTERÍSTICAS PERSONALES	N°	%
1. ESTADO CIVIL		
Casado	68	59%
Soltero	42	37%
Divorciado	5	4%
Viudo	0	0%
2. AÑOS DE SERVICIO		
Menos de 9 años	20	15%
10 a 20 años	60	52%
21 a 30 años	35	33%
31 a más años	0	0%
3.CATEGORIA EN DOCENCIA		
Contratado	26	19%
Nombrado	78	71%
Auxiliar	11	10%
4.DEDICACIÓN DE TIEMPO EN LA I.E		
Tiempo Exclusiva	17	15%
Tiempo Completo	54	47%
Tiempo Parcial	44	38%
5.EDAD		
Menos de 29 años	10	7%
30 – 40	33	29%
41 – 50	57	51%
51 – 60	15	13%
61 años a más	0	0%
6. DEDICACIÓN A OTRA I.E		
Trabaja en otra I.E	42	37%
No trabaja en otra I.E	73	63%

Del 100% de los docentes encuestados se puede observar que el 59% están casados, el 52% tienen entre 10 y 20 años de servicio, el 71% son docentes nombrados, el 47% trabaja a tiempo completo, el 51% tienen entre 41 y 50 años; y el 63% no trabaja en otra institución educativa.

3.3 Técnicas e instrumentos para la recolección de datos

La recolección de datos se realizó mediante la técnica de encuesta, aplicando cuestionarios dirigidos a los docentes.

3.3.1 Síndrome de Burnout

Ficha técnica del test sobre el síndrome de Burnout

- Nombre del cuestionario: Inventario “Burnout” de Maslach (MBI)
- Autores: C. Maslach y S. E. Jackson
- Adaptación: Angélica Díaz Tinoco – Rebeca Amelia Palomino Sánchez
- Objetivo: Evaluación de tres variables del síndrome del estrés laboral asistencial en tres colegios públicos del distrito de Lurín.
- Área de evaluación: Sector educativo (Docentes).
- Duración: 15 minutos
- Aplicación: Individual

Este test consta de 22 ítems, divididos en tres dimensiones: Agotamiento emocional, despersonalización y realización personal, distribuidos de la siguiente manera.

Cuadro N.3.4 Distribución de ítems según dimensiones para el test MBI

Dimensión	Ítem
Agotamiento Emocional (AE)	1,2,3,4,5,6,7,8,9 (9 ítems)
Despersonalización (DP)	10,11,12,13,14 (5 ítems)
Realización Personal (RP)	15,16,17,18,19,20,21,22 (8 ítems)

Este test tiene una valoración para cada ítem según la escala de Likert: Nunca, pocas veces al año o menos, una vez al mes o menos, unas pocas veces al mes, una vez a la semana, pocas veces a la semana, todos los días; a cada valoración le corresponde un puntaje numérico que van desde 0 hasta 6 respectivamente.

Se hace la precisión que, para obtener niveles generales del síndrome de Burnout, los valores numéricos de la dimensión Realización Personal son colocados en orden inverso, debido que una mayor realización personal aporta en menor magnitud al síndrome estudiado y viceversa.

Para la medición de la variable se utilizó la escala de stanones y la campana de Gauss, usando una constante de 0.75 dividiéndolo en tres categorías: alto, medio y bajo.

$$\bar{X} - 0.75(DS)$$

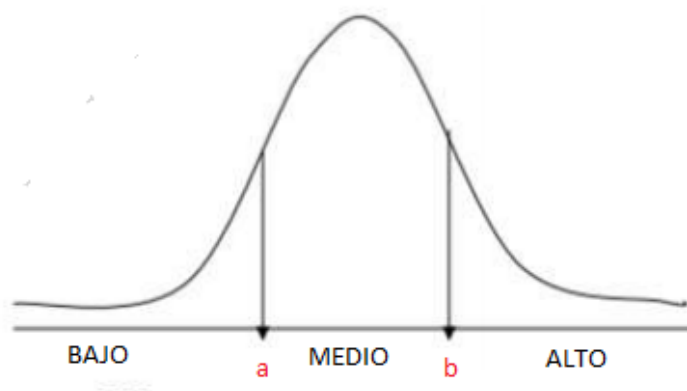
$$a = \bar{X} - 0.75(DS)$$

$$b = \bar{X} + 0.75(DS)$$

Donde:

\bar{X} = Media de los valores obtenidos

DS= Desviación estándar de los valores obtenidos



Intervalos:

Alto: Valores mayores a “b”

Medio: Valores desde “a” hasta “b”

Bajo: Valores menores a “a”

Cuadro N.3.5 Rangos de análisis para el test MBI

	Bajo	Medio	Alto
Síndrome de Burnout	0-14	15-43	44-132

Cuadro N.3.6 Rangos de análisis para el test MBI, especificado por dimensiones

Dimensión	Bajo	Medio	Alto
Agotamiento emocional (CE)	0-7	8-26	27-54
Despersonalización (DP)	0	1-8	9-30
Realización personal (RP)	0-34	35-47	48

Los cálculos de los límites propuestos, se especifican en los anexos de la presente tesis.

3.3.2 Clima institucional

Ficha técnica del test sobre clima institucional

- Nombre del cuestionario: Cuestionario del clima institucional - Docentes
- Autores: Ysabel Guzmán Rodríguez
- Adaptación: Oscar Fernando Atalaya Jamanca – Rebeca Amelia Palomino Sánchez
- Objetivo: Evaluar los niveles del clima institucional de tres colegios público del distrito de Lurín.
- Área de evaluación: Sector educativo (Docentes).
- Duración: 20 minutos
- Aplicación: Individual

Este test consta de 28 ítems, divididos en cuatro dimensiones: Ambiente físico, estructura institucional, ambiente social y ambiente laboral.

Cuadro N.3.7 Distribución de ítems según dimensiones para el cuestionario de clima institucional

Dimensión	Ítem
Ambiente físico	1,2,3,4,5 (5 ítems)
Estructura institucional	6,7,8,9,10,11,12 (7 ítems)
Ambiente Social	13,14,15,16,17,18,19,20 (8 ítems)
Ambiente laboral	21,22,23,24,25,26,27,28 (8 ítems)

Este test tiene una valoración para cada ítem según la escala de Likert: Totalmente de acuerdo, de acuerdo, a veces de acuerdo, indiferente, a veces desacuerdo, en desacuerdo, totalmente desacuerdo; a cada valoración le corresponde un puntaje numérico que van desde 6 hasta 0 respectivamente. Es importante mencionar que en tres ítems el puntaje numérico es inverso y va de 0 a 6 (Items 6, 25 y 28)

Para la medición de la variable se utilizó la escala de statones y la campana de Gauss, usando una constante de 0.75 dividiéndolo en tres categorías: alto, medio y bajo.

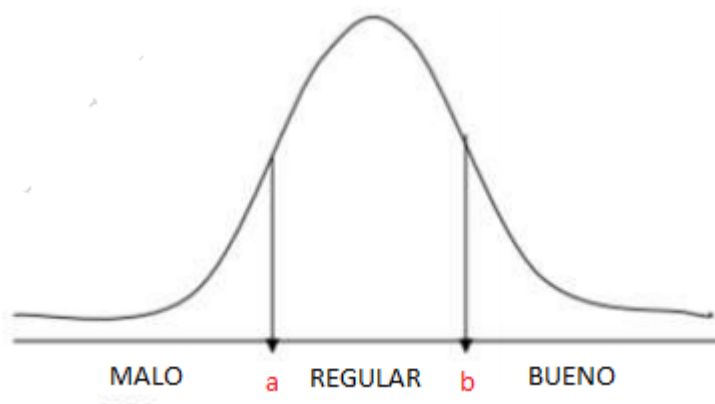
$$\bar{X} - 0.75(DS)$$

$$a = \bar{X} - 0.75(DS) \qquad b = \bar{X} + 0.75(DS)$$

Donde:

\bar{X} = Media de los valores obtenidos

DS= Desviación estándar de los valores obtenidos



Intervalos:

Bueno: Valores mayores a "b"

Regular: Valores desde "a" hasta "b"

Malo: Valores menores a "a"

Cuadro N.3.8 Rangos de análisis para el test de clima institucional

	Bajo	Medio	Alto
Clima institucional	0-95	96-123	124-168

Cuadro N.3.9 Rangos de análisis para el test de clima institucional, especificado por dimensiones

Dimensión	Malo	Regular	Bueno
Ambiente físico	0-10	11-21	22-30
Estructura institucional	0-22	23-32	33-42
Ambiente social	0-27	28-40	41-48
Ambiente laboral	0-28	29-36	37-48

3.4 Validez de los instrumentos

En toda investigación es necesario validar los instrumentos que se emplearan, para tal propósito se hizo la consulta a tres expertos que pertenecen al equipo de docentes del post grado de la Facultad de Educación de la Universidad Mayor de San Marcos.

EL test de Burnout MBI es un instrumento ya validado y que ha sido utilizado en diversas investigaciones que validan una vez más el instrumento. Así tenemos

la investigación de Ana Delgado Vásquez, quien pertenece al equipo docente de la facultad de psicología de UNMSM, que concluyó a través de su investigación “El síndrome del “Burnout” en profesores de educación secundaria de Lima Metropolitana” que el Inventario “Burnout” de Maslach presenta confiabilidad por consistencia interna, por el método de alfa de Cronbach.

Para el instrumento “Cuestionario de Clima Institucional” que fue tomado de la investigación de Oscar Fernando Atalaya Jamanca y fue adaptado para la presente investigación, se llevó a un juicio de expertos, donde los aspectos evaluados fueron: Claridad, objetividad, consistencia, coherencia, pertinencia y suficiencia; en la escala de: muy malo, malo, regular, bueno y muy bueno. Para el análisis se estableció la equivalencia numérica de 1 a 5, según las respuestas.

Los resultados finales se presentan en el siguiente cuadro.

Cuadro N.3.10 Resumen de los informes de opinión de los instrumentos

Docente	Valoración total cuantitativa	Apreciación del instrumento
Mg. Juan Carlos Palomino Paredes	26	FAVORABLE
Mg. Juan Carlos Cabrejos Ramos	25	FAVORABLE
Dr. Abelardo Rodolfo Campana Concha	24	FAVORABLE

Los informes de opinión de todos los expertos se muestran en los anexos de la presente tesis.

3.5 Confiabilidad de las herramientas

En la presente investigación también se consideró necesario hallar la confiabilidad de los instrumentos, para tal propósito se utilizó la prueba estadística: Alpha de Cronbach.

El Alfa de Cronbach es un coeficiente que sirve para medir la fiabilidad de una escala de medida, y cuya denominación Alfa fue realizada por Lee Joseph Cronbach en 1951. Como criterio general, George y Mallery (2003) sugieren las siguientes recomendaciones para evaluar los coeficientes de Alpha de Cronbach:

$\alpha \geq 0.9$	Excelente
$0.9 > \alpha \geq 0.8$	Bueno
$0.8 > \alpha \geq 0.7$	Aceptable
$0.7 > \alpha \geq 0.6$	Cuestionable
$0.6 > \alpha \geq 0.5$	Pobre
$0.5 > \alpha$	Inaceptable

Para realizar esta prueba se utilizó una población piloto de 20 docentes que laboraban en la IEP Hipólito Unanue – Villa el Salvador – Lima-Lima.

Estos datos fueron analizados mediante el programa estadístico SPSS vs25, obteniendo los siguientes resultados:

Cuadro N.3.11 Prueba estadística: Alpha de Cronbach para los instrumentos propuestos

Instrumento	Alpha de Cronbach	Número de elementos
Test de Burnout MBI	0.858	22
Cuestionario de clima institucional	0.836	28

Teniendo en cuenta los coeficientes obtenidos de las herramientas a utilizar en la presente investigación se puede concluir que son BUENOS.

3.6 Método de análisis de datos

Los datos fueron tabulados antes de su procesamiento, y para ello se utilizó el programa Excel vs 2017, y el programa estadístico SPSS vs 25.

Se realizó un análisis descriptivo, analítico y explicativo considerando las frecuencias de las dimensiones estudiadas, las cuales se presentan en Cuadros y Figuras según sea el caso analizado.

La comprobación de la hipótesis en la investigación está dada por el estadístico coeficiente de correlación de Spermann.

Capítulo IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Análisis, interpretación y discusión de resultados.

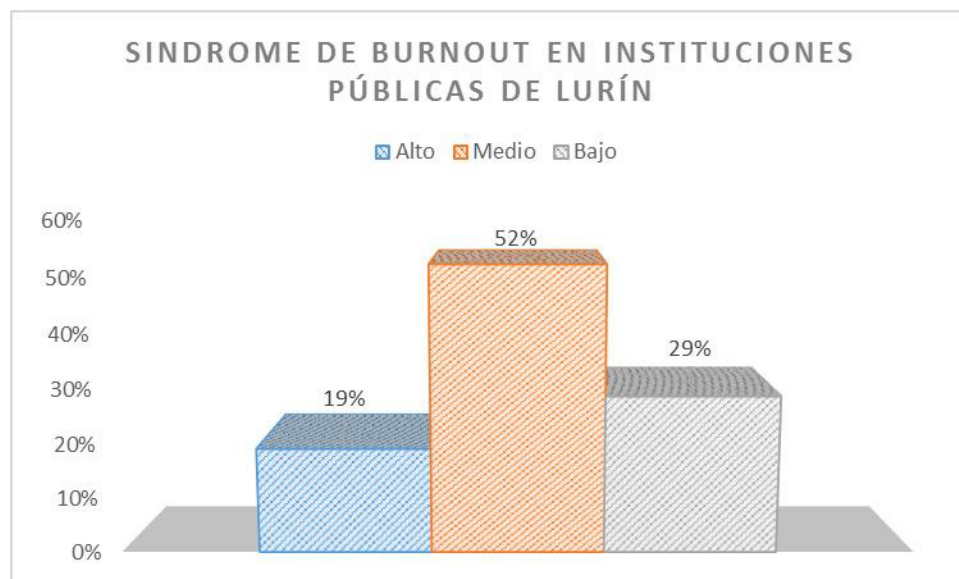
4.1.1 Descripción de la variable: Síndrome de Burnout

En el capítulo anterior se presentaron los niveles para los resultados del test de Burnout y cada una de sus dimensiones.

Cuadro N. 4.1 Distribución de frecuencias de la variable síndrome de Burnout

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Alto	22	19%
Medio	60	52%
Bajo	33	29%
Total	115	100%

Figura N.1 Resultados del test de Burnout en instituciones públicas de Lurín



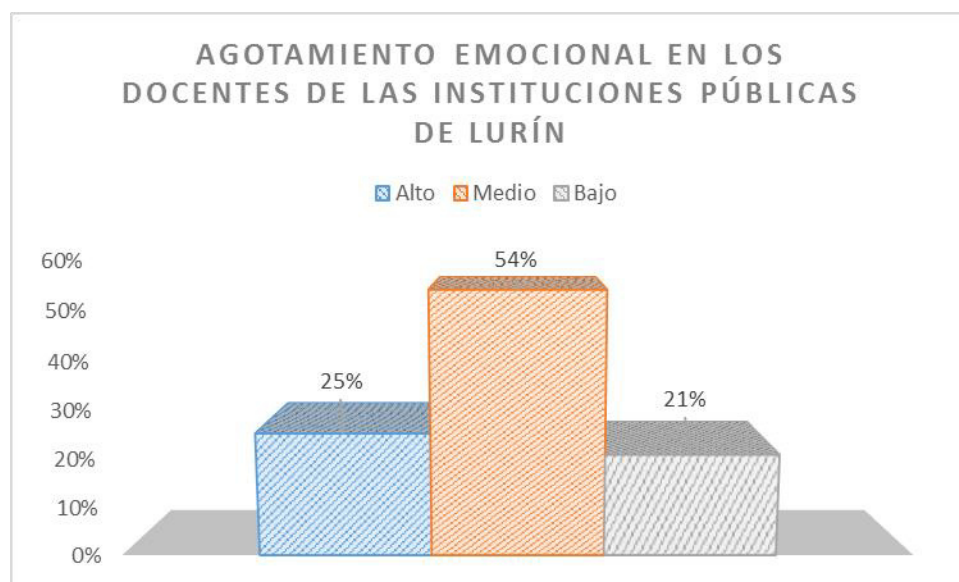
En la grafica N.1 se puede apreciar que el 52% de los docentes encuestados presentan un síndrome de Burnout medio, el 19% presenta un síndrome de Burnout alto y un 29% presenta un síndrome de Burnout bajo.

A continuación, también se presentarán los resultados especificados por dimensiones.

Cuadro N. 4.2 Distribución de frecuencias de la dimensión agotamiento emocional

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Alto	29	25%
Medio	62	54%
Bajo	24	21%
Total	115	100%

Figura N.2 Resultados de la dimensión agotamiento emocional del test de Burnout

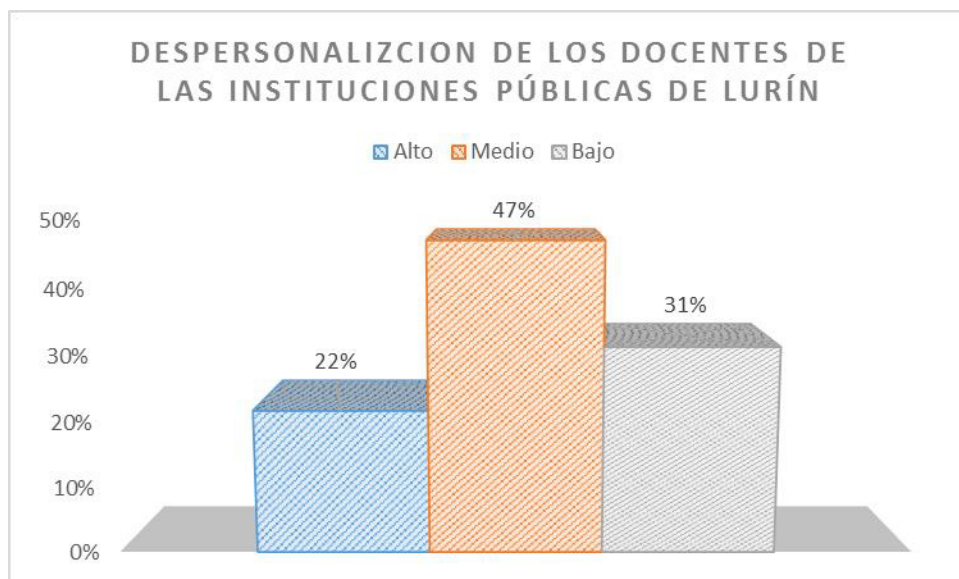


En la grafico N.2 se puede apreciar que el 54% de los docentes encuestados presentan un agotamiento emocional medio, el 25% presentan un agotamiento emocional alto y un 21% presentan un agotamiento emocional bajo.

Cuadro N. 4.3 Distribución de frecuencias de la dimensión despersonalización

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Alto	25	22%
Medio	54	47%
Bajo	36	31%
Total	115	100%

Figura N.3 Resultados de la dimensión despersonalización del test de Burnout

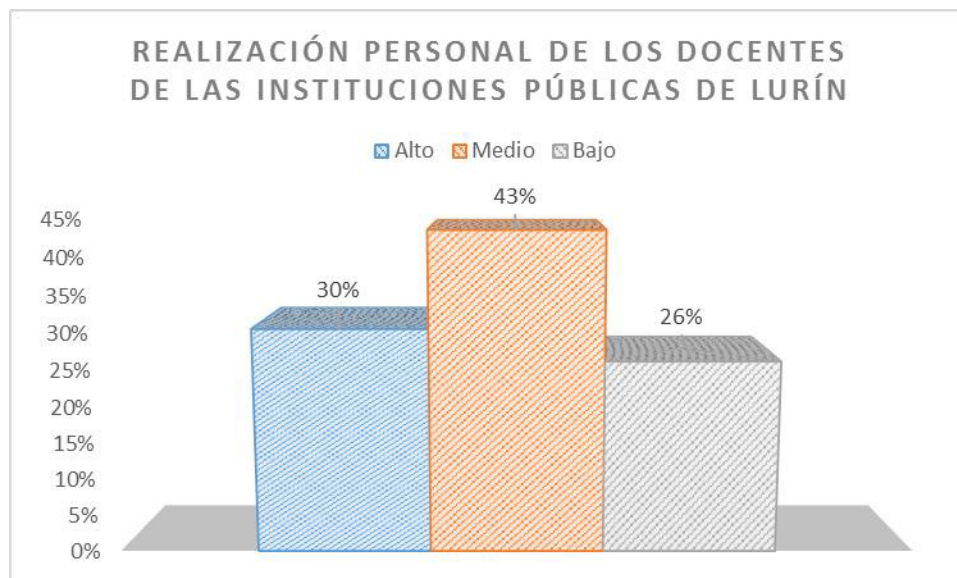


En la grafico N.3 se puede apreciar que el 47% de los docentes encuestados presentan una despersonalización media, el 31% de los docentes presentan una despersonalización baja y un 22% presentan una despersonalización alta.

Cuadro N. 4.4 Distribución de frecuencias de la dimensión realización personal

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Alto	35	30%
Medio	50	44%
Bajo	30	26%
Total	115	100%

Figura N.4 Resultados de la dimensión realización personal del test de Burnout



En la grafica N.4 se puede apreciar que el 43% de los docentes encuestados presentan una realización personal media, el 30% presentan una realización personal alta y un 26% presentan una realización personal baja.

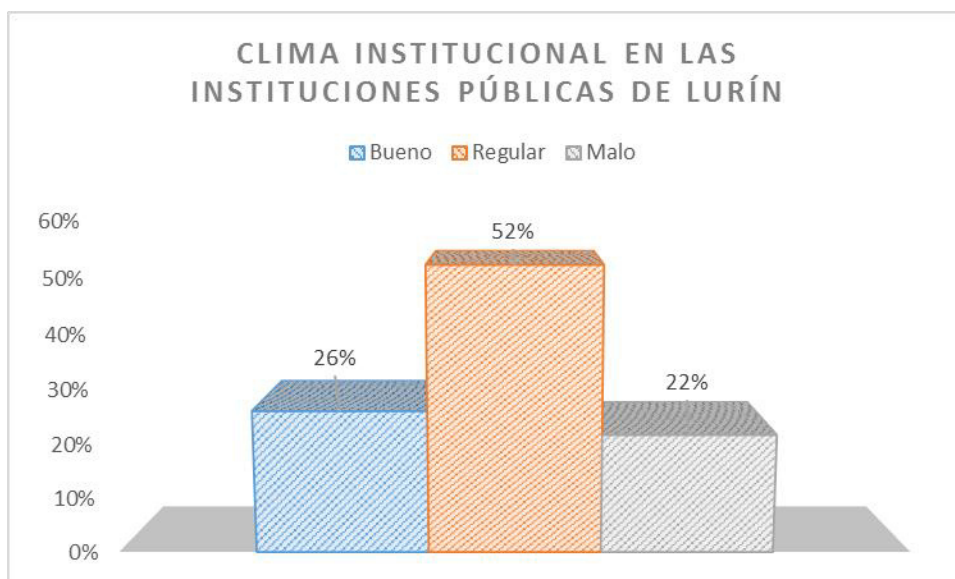
4.1.2 Descripción de la variable: Clima institucional

En el capítulo anterior se presentaron los niveles para los resultados del cuestionario de clima institucional y cada una de sus dimensiones.

Cuadro N. 4.5 Distribución de frecuencias de la variable clima institucional

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	30	26%
Regular	60	52%
Malo	25	22%
Total	115	100%

Figura N.5 Resultados del cuestionario de clima institucional en instituciones públicas de Lurín



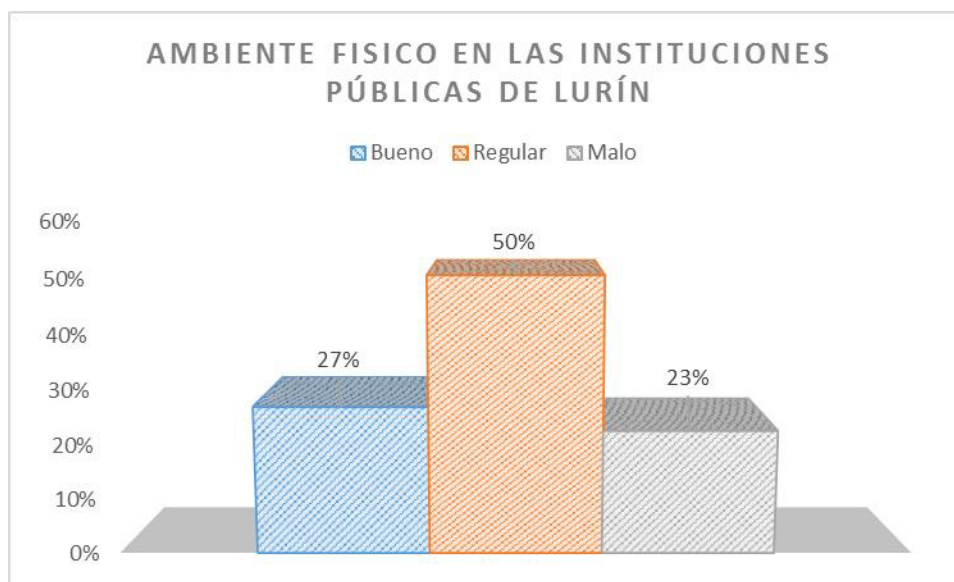
En la grafica N.5 se puede apreciar que el 52% de los docentes encuestados indican que el clima institucional es regular, el 26% indica que el clima institucional es bueno y un 22% indica que el clima institucional es malo.

A continuación, también se presentarán los resultados especificados por dimensiones.

Cuadro N. 4.6 Distribución de frecuencias de la dimensión ambiente físico

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	31	27%
Regular	58	50%
Malo	26	23%
Total	115	100%

Figura N.6 Resultados de la dimensión ambiente físico del cuestionario de clima institucional

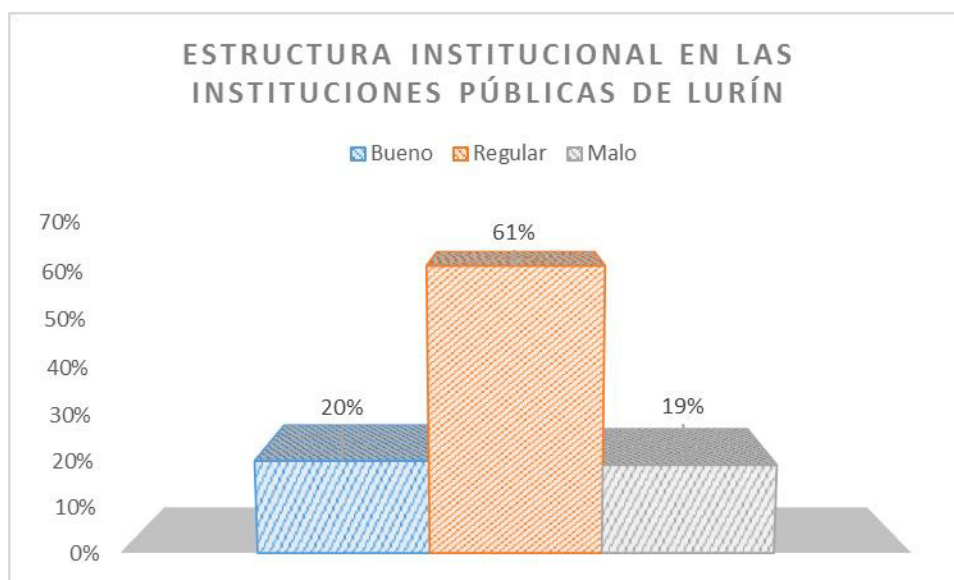


En la grafico N.6 se puede apreciar que el 50% de los docentes encuestados indican que el ambiente físico es regular, el 27% indica que el ambiente físico es bueno y un 23% indica que el ambiente físico es malo.

Cuadro N. 4.7 Distribución de frecuencias de la dimensión estructura institucional

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	23	20%
Regular	70	61%
Malo	22	19%
Total	115	100%

Figura N.7 Resultados de la dimensión estructura institucional del cuestionario de clima institucional

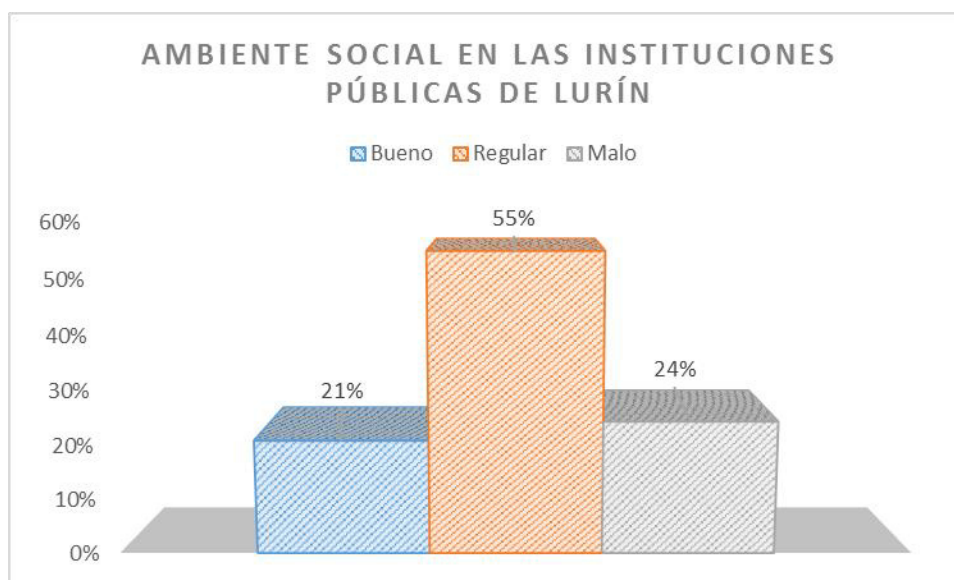


En la grafica N.7 se puede apreciar que el 61% de los docentes encuestados indican que la estructura institucional es regular, el 20% indica que la estructura institucional es buena y un 19% indica que la estructura institucional es mala.

Cuadro N. 4.8 Distribución de frecuencias de la dimensión ambiente social

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	24	21%
Regular	63	55%
Malo	28	24%
Total	115	100%

Figura N.8 Resultados de la dimensión ambiente social del cuestionario de clima institucional

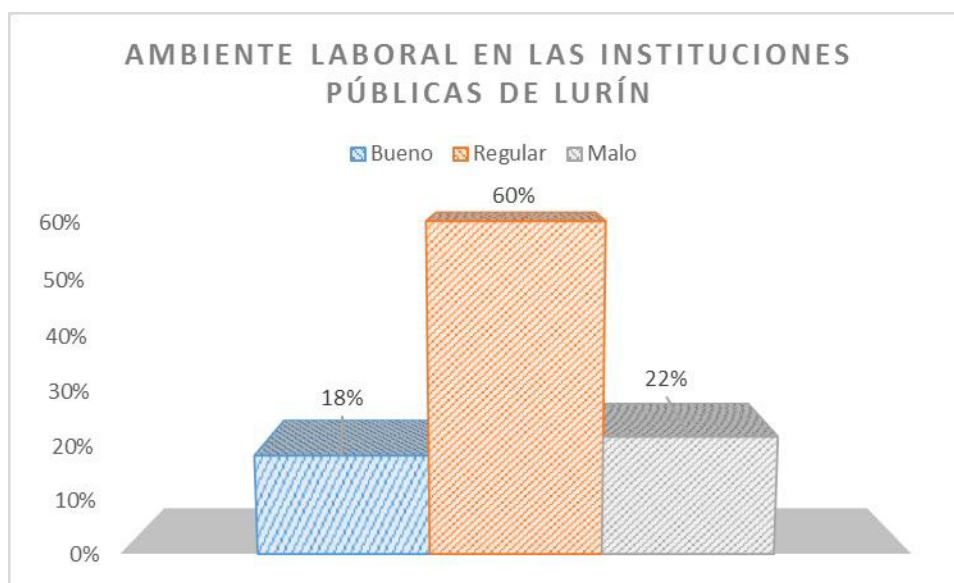


En la grafica N.8 se puede apreciar que el 55% de los docentes encuestados indican que el ambiente social es regular, el 24% indica que el ambiente social es malo y un 21% indica que el ambiente social es bueno.

Cuadro N. 4.9 Distribución de frecuencias de la dimensión ambiente laboral

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	21	18%
Regular	69	60%
Malo	25	22%
Total	115	100%

Figura N.9 Resultados de la dimensión ambiente laboral del cuestionario de clima institucional



En la grafica N.9 se puede apreciar que el 60% de los docentes encuestados indican que el ambiente laboral es regular, el 22% indica que el ambiente laboral es malo y un 18% indica que el ambiente laboral es bueno.

4.1.3 Discusión de resultados

El trabajo docente es una actividad que implica para todos aquellos que la ejercemos, “sacrificios con amor”, ya que los horarios extensos, sobrecarga de trabajo (exámenes por calificar, sesiones por preparar, dificultades de estudiantes por resolver, padres críticos con los que hay que lidiar, etc) no suelen terminan en la escuela, sino van a casa junto con el docente, y es muy probable que esté generando alteraciones en él que pueden no ser conscientes, pero se manifiestan en sus sentimientos y trato con su entorno.

Tomando en cuenta aquello, en la Cuadro 4.1 de la distribución de frecuencias de la variable síndrome de burnout, apreciamos que un 52% de los docentes encuestados presenta un nivel medio, el 19% un nivel alto, y el 29% nivel bajo.

Éste resultado debe ser visto con interés y preocupación, ya que nos da un diagnóstico alerta a tomar en cuenta, y así presentar posibles estrategias de seguimiento y abordaje.

En relación a la dimensión Agotamiento Emocional del Síndrome de Burnout, evidenciamos una mayor frecuencia en el nivel medio con un 54%, en el nivel alto 25% y 21% nivel bajo. Esto quiere decir que los docentes se manifiestan cansados, agotados, exhaustos con la actividad que ejercen, que incluso podrían evidenciarse en malestares físicos y que podrían ser causas de un sentimiento de frustración que a la larga desencadena en el ausentismo o abandono de sus labores. Así como lo manifiesta Delgado (2003), quien refiere que en éste estado la persona siente que ya no puede dar más de sí a los demás.

La Cuadro 4.3 nos presenta las frecuencias de la dimensión Despersonalización del síndrome de Burnout, donde se aprecia valor predominante del 47% en el nivel medio, 31% nivel bajo y 22% nivel alto, lo que significa que los docentes están desarrollando sentimientos de frialdad ante otras personas evidenciados en sus actitudes y respuestas, siendo éstas negativas. Suelen manifestarse más irritados y con pérdida de motivación hacia sí mismos. Los resultados que son concordantes con los obtenidos son los de (ESPLANA BARONA & NÚÑEZ MARTÍNEZ, 2017)

En relación a la Dimensión Realización personal (Cuadro N. 4.4), predomina un 44% en el nivel medio, 30% en el nivel alto, y 26 % bajo. Con estos resultados entendemos que los docentes se sienten realizados con el trabajo que desempeñan con sus estudiantes. Supone que sus respuestas son positivas hacia ellos mismos y hacia su trabajo. El rendimiento de su trabajo es promedio,

tienen expectativas y satisfacción de su labor. Éstos resultados son abalados por la investigación de (Delgado 2003), quien encontró que, en la presente dimensión, los docentes de colegios estatales obtuvieron puntajes más altos en relación a los docentes de colegios no estatales, lo que indicaría que ellos se sienten competentes y con éxito en el trabajo con sus alumnos.

Por otro lado, el clima institucional, tiene un carácter multidimensional y globalizador. Incluye numerosas variables: buenas relaciones, participación, cooperación, tolerancia, flexibilidad, estilo de liderazgo y características de la comunidad en la que está inserto el centro educativo. Las dimensiones con las que trabajamos son: Ambiente físico, Estructura institucional, Ambiente Físico, Ambiente Social y Ambiente Laboral.

La Cuadro N.4.5 que muestra la distribución de frecuencias de la variable clima institucional, permite evidenciar una mayor incidencia del 52% en el nivel regular, 26% nivel bueno y 22% en el nivel bajo. Este resultado nos indica que la percepción de los docentes sobre el clima es regular con tendencia a bueno.

No nos detendremos en el análisis de cada dimensión de la presente variable, ya que en la sección de análisis y resultados se muestran los porcentajes obtenidos. Solo mencionaremos que los porcentajes más altos; teniendo como nivel regular, los evidencian las dimensiones de Estructura institucional (61%) y ambiente laboral (60%).

Sin embargo, los resultados más importantes de esta investigación son los hallazgos de correlaciones significativas entre el síndrome de burnout y sus dimensiones con el clima institucional en los colegios estatales de Lurín – Ugel 01 de los cuales se obtuvieron la muestra.

De los resultados obtenidos en la Cuadro N.4.14, comprobamos la hipótesis general que establecía la existencia de relación entre el síndrome de burnout y

clima institucional, ya que se obtuvo a través de la correlación de Spearman una significancia de $p=0.000$ y un coeficiente de correlación negativo de $r = -0.513$, éste resultado nos indica que aquellos docentes donde el síndrome de burnout se evidencia en un nivel regular y alto, presentan una tendencia a percibir un clima institucional regular o malo. Estos resultados son apoyados por la investigación de (Farfán, 2009) quien identifica que los puntajes más elevados en las dimensiones cansancio emocional y despersonalización se observan en los profesores de colegios estatales, quienes se describen emocionalmente exhaustos por el trabajo debido tal vez a la variedad de tareas como trabajo directo con los alumnos, preparación de clases, corrección de tareas, atención a los padres de familia, reuniones, coordinaciones etc. Asimismo (Salvador, 2016) concluye en su investigación que existe correlación significativa de relación inversa entre el Síndrome de Burnout y el Clima laboral en los docentes, lo que quiere decir que para disminuir la tendencia de un clima laboral malo o negativo, la gestión directiva de la institución debe tomar acciones y estrategias para disminuir las posibles causas que produce el síndrome de burnout, por ello es importante conocer el sentir del docente y las relaciones que en la comunidad se den.

Es importante mencionar que debido a la escasa referencia en la literatura con respecto al estudio del Clima institucional frente a las dimensiones del Síndrome de Burnout, no podremos relacionarla con otras investigaciones, sin embargo, los hallazgos nos evidencian que el clima institucional está siendo afectado por la presencia de las variables: Agotamiento Emocional, Despersonalización y Realización personal.

En relación a la Hipótesis H1: El agotamiento emocional, se relaciona con el clima institucional en las instituciones educativas públicas – Ugel 01 - Lurín– Lima, la Cuadro N.4.15 evidencia que existe una relación de $r=-0.290$ entre el agotamiento emocional y clima institucional, lo cual nos indica que existe una relación negativa (inversa) y una correlación baja. Esto significa que a mayor

sea el índice de agotamiento emocional en los docentes, se tendrá una tendencia a percibir un clima regular o malo.

En relación a la Hipótesis H2: La despersonalización, se relaciona con el clima institucional en las instituciones educativas públicas – Ugel 01 - Lurín– Lima, la Cuadro N.4.16 evidencia que existe una relación de $r=-0.464$ entre la despersonalización y clima institucional, lo cual nos indica que existe una relación negativa (inversa) y una correlación moderada. De lo anterior entendemos que el clima puede percibirse regular-malo, si el docente presenta manifestaciones de frialdad o cierta indiferencia con otras personas, por ende, se evidenciará un descenso en el rendimiento laboral y al relacionarse con sus colegas en actividades propias de su labor y de la institución.

Finalmente, en relación a la Hipotesis H3: La realización personal, se relaciona con el clima institucional en las instituciones educativas públicas – Ugel 01 - Lurín– Lima, la Cuadro N.4.17 evidencia que existe una relación de $r=0.526$ entre la realización personal y clima institucional, lo cual nos indica que existe una relación positiva entre las variables y una correlación moderada. Esto quiere decir que los docentes se sienten realizados en función a su labor, la tendencia a percibir el clima institucional es regular – alto.

Como comentario final podemos decir que éstas relaciones encontradas permiten a la gestión directiva plantearse estrategias para afrontar las situaciones de estrés negativo que presentan los docentes, con el fin de percibir y evidenciar un clima bueno, que aporte al trabajo en equipo, con roles establecidos, planificaciones estructuradas y apertura a la comunicación y trato horizontal entre los miembros. Todos caminando al objetivo principal de brindar un servicio educativo de calidad.

4.2 Prueba de hipótesis

4.2.1 Prueba de hipótesis general

Ho= No existe relación entre Síndrome de burnout y el clima institucional en las instituciones educativas públicas – Ugel 01 - Lurín– Lima.

H1= Existe relación entre Síndrome de burnout y el clima institucional en las instituciones educativas públicas – Ugel 01 - Lurín– Lima.

Nivel de significancia

$$\alpha = 0.05 = 5\%$$

Margen máximo de error.

Regla de decisión

$$\rho \geq \alpha \rightarrow \text{Se acepta la hipótesis nula } H_0$$

$$\rho < \alpha \rightarrow \text{Se acepta la hipótesis alterna } H_1$$

Cuadro N. 4.10 Resultados del coeficiente de correlación de Spearman de las variables; síndrome de Burnout y clima institucional

Correlaciones			Síndrome de Burnout	Clima Institucional
Rho de Spearman	Síndrome de Burnout	Coeficiente de correlación	1,000	-,513**
		Sig. (bilateral) ^P	.	,000
		N	115	115
	Clima Institucional	Coeficiente de correlación	-,513**	1,000
		Sig. (bilateral) ^P	,000	.
		N	115	115

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la Cuadro anterior se puede observar que la significancia de 0,000 lo cual es menor a 0,05, esto nos permite afirmar que existe una relación significativa.

También se puede observar que existe una relación de $r=-0.513$ entre las variables Síndrome de Burnout y Clima institucional, lo cual nos indica que existe una relación negativa (inversa) entre las variables y una correlación moderada.

Por lo ya mencionado anteriormente se acepta la hipótesis general: Existe relación entre Síndrome de Burnout y el clima institucional en las instituciones educativas públicas – Ugel 01 - Lurín– Lima, cabe mencionar que esta relación es inversa.

4.2.2 Prueba de hipótesis específica N.1

Ho= El agotamiento emocional, no se relaciona con el clima institucional en las instituciones educativas públicas – Ugel 01 - Lurín– Lima.

H1= El agotamiento emocional, se relaciona con el clima institucional en las instituciones educativas públicas – Ugel 01 - Lurín– Lima.

Cuadro N. 4.11 Resultados del coeficiente de correlación de Spearman: agotamiento emocional y clima institucional

Correlaciones			Agotamiento emocional	Clima Institucional
Rho de Spearman	Agotamiento Emocional	Coeficiente de correlación	1,000	-,290**
		Sig. (bilateral) ^P	.	,002
		N	115	115
	Clima Institucional	Coeficiente de correlación	-,290**	1,000
		Sig. (bilateral) ^P	,002	.
		N	115	115

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la Cuadro anterior se puede observar que la significancia de 0,002 lo cual es menor a 0,05, esto nos permite afirmar que existe una relación significativa.

También se puede observar que existe una relación de $r=-0.290$ entre el agotamiento emocional y clima institucional, lo cual nos indica que existe una relación negativa (inversa) y una correlación baja.

Por lo ya mencionado anteriormente se acepta la hipótesis general: El agotamiento emocional, se relaciona con el clima institucional en las instituciones educativas públicas – Ugel 01 - Lurín– Lima, cabe mencionar que esta relación es inversa.

4.2.3 Prueba de hipótesis específica N.2

Ho= La despersonalización, no se relaciona con el clima institucional en las instituciones educativas públicas – Ugel 01 - Lurín– Lima.

H1= La despersonalización, se relaciona con el clima institucional en las instituciones educativas públicas – Ugel 01 - Lurín– Lima.

Cuadro N. 4.12 Resultados del coeficiente de correlación de Spearman: despersonalización y clima institucional

Correlaciones			Despersonalizació n	Clima Institucional
Rho de Spearman	Despersonalización	Coeficiente de correlación	1,000	-,464**
		Sig. (bilateral) ^P	.	,000
		N	115	115
	Clima Institucional	Coeficiente de correlación	-,464**	1,000
		Sig. (bilateral) ^P	,000	.
		N	115	115

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En el cuadro anterior se puede observar que la significancia de 0,000 lo cual es menor a 0,05, esto nos permite afirmar que existe una relación significativa.

También se puede observar que existe una relación de $r=-0.464$ entre la despersonalización y clima institucional, lo cual nos indica que existe una relación negativa (inversa) y una correlación moderada.

Por lo ya mencionado anteriormente se acepta la hipótesis general: La despersonalización, se relaciona con el clima institucional en las instituciones educativas públicas – Ugel 01 - Lurín– Lima., cabe mencionar que esta relación es inversa.

4.2.4 Prueba de hipótesis específica N.3

Ho=La realización personal, no se relaciona con el clima institucional en las instituciones educativas públicas – Ugel 01 - Lurín– Lima.

H1= La realización personal, se relaciona con el clima institucional en las instituciones educativas públicas – Ugel 01 - Lurín– Lima.

Cuadro N. 4.13 Resultados del coeficiente de correlación de Spearman: realización personal y clima institucional

Correlaciones			Realización personal	Clima Institucional
Rho de Spearman	Realización personal	Coeficiente de correlación	1,000	,526**
		Sig. (bilateral) ^P	.	,000
		N	115	115
	Clima Institucional	Coeficiente de correlación	,526**	1,000
		Sig. (bilateral) ^P	,000	.
		N	115	115

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En el cuadro anterior se puede observar que la significancia de 0,000 lo cual es menor a 0,05, esto nos permite afirmar que existe una relación significativa.

También se puede observar que existe una relación de $r=0.526$ entre la realización personal y clima institucional, lo cual nos indica que existe una relación positiva entre las variables y una correlación moderada.

Por lo ya mencionado anteriormente se acepta la hipótesis general: La realización personal, se relaciona con el clima institucional en las instituciones educativas públicas – Ugel 01 - Lurín– Lima, cabe mencionar que esta relación es directa.

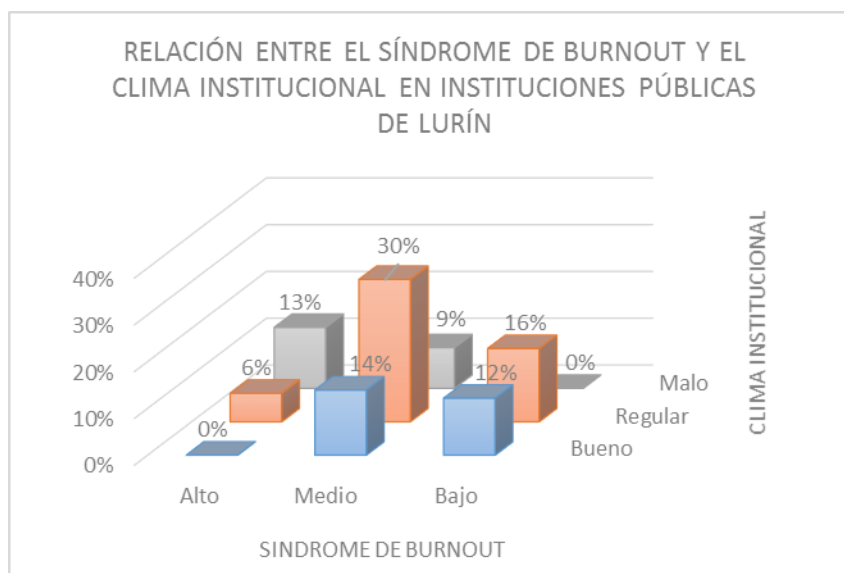
4.3 Presentación de resultados

4.3.1 Descripción de la relación entre el Síndrome de Burnout y el clima institucional

Cuadro N. 4.14 Distribución de frecuencias de la relación entre el síndrome de Burnout y el clima institucional en instituciones públicas de Lurín

Síndrome de Burnout	Clima institucional						Total
	Bueno		Regular		Malo		
Alto	0	0%	7	6%	15	13%	19%
Medio	16	14%	35	30%	10	9%	53%
Bajo	14	12%	18	16%	0	0%	28%
Total	30	26%	60	52%	25	22%	100%

Figura N.10 Relación por niveles entre el síndrome de Burnout y el clima institucional de las instituciones públicas de Lurín



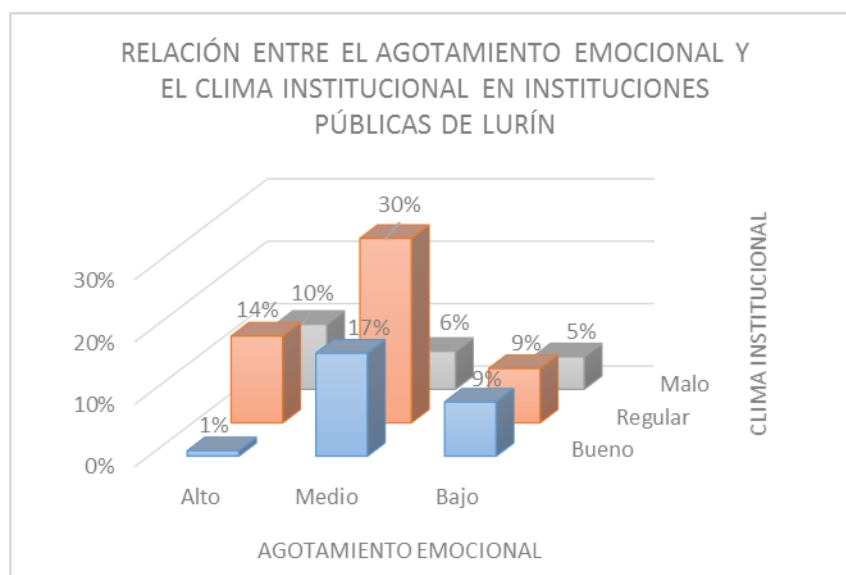
En la grafico N.10 se puede observar que de los docentes que presentan síndrome de Burnout alto, un 6% perciben un clima institucional regular, y un 13% perciben un mal clima institucional. De los docentes que presentan un síndrome de Burnout medio, un 14% perciben un clima institucional bueno, un 30% perciben un clima institucional regular y un 9% perciben un mal clima institucional. Finalmente, de las docentes que presentan un síndrome de burnout bajo, un 12% perciben un clima institucional bueno, y un 16% perciben un clima institucional regular.

A continuación, también se presentarán los resultados especificados por dimensiones.

Cuadro N. 4.15 Distribución de frecuencias de la relación entre el agotamiento emocional y el clima institucional en instituciones públicas de Lurín

Agotamiento emocional	Clima institucional						Total
	Bueno		Regular		Malo		
Alto	1	1%	16	14%	12	10%	25%
Medio	19	17%	34	30%	7	6%	52%
Bajo	10	9%	10	9%	6	5%	23%
Total	30	26%	60	52%	25	22%	100%

Figura N.11 Relación por niveles entre el agotamiento emocional y el clima institucional de las instituciones públicas de Lurín

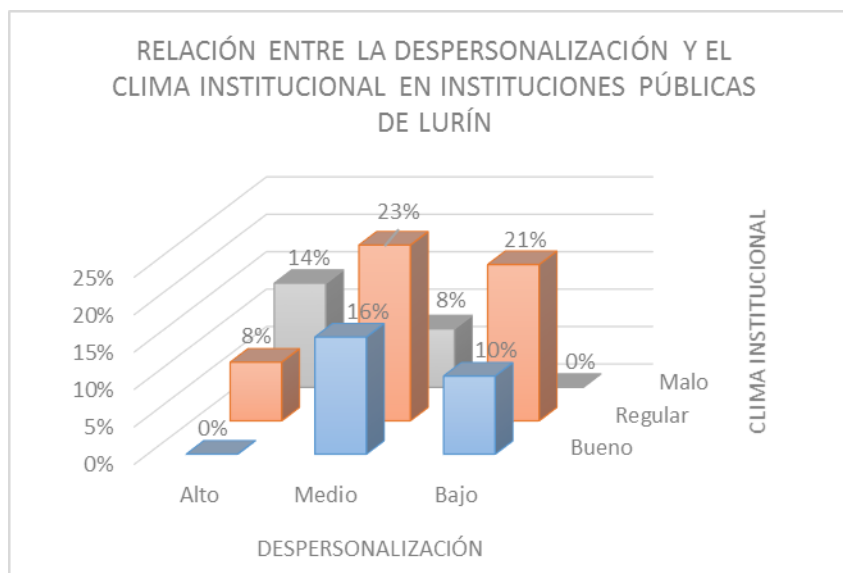


En la grafico N.11 se puede observar que de los docentes que presentan agotamiento emocional alto, un 1% perciben un clima institucional bueno, un 14% perciben un clima institucional regular, y un 10% perciben un mal clima institucional; de los docentes que presentan un agotamiento emocional medio, un 17% perciben un clima institucional bueno, un 30% perciben un clima institucional regular, y un 6% perciben un mal clima institucional. Finalmente, de las docentes que presentan un agotamiento emocional bajo, un 9% perciben un clima institucional bueno, un 9% perciben un clima institucional regular, y un 5% perciben un mal clima institucional.

Cuadro N. 4.16 Distribución de frecuencias de la relación entre la despersonalización y el clima institucional en instituciones públicas de Lurín

Despersonalización	Clima institucional						Total
	Bueno		Regular		Malo		
Alto	0	0%	9	8%	16	14%	22%
Medio	18	16%	27	23%	9	8%	47%
Bajo	12	10%	24	21%	0	0%	31%
Total	30	26%	60	52%	25	22%	100%

Figura N.12 Relación por niveles entre la despersonalización y el clima institucional de las instituciones públicas de Lurín

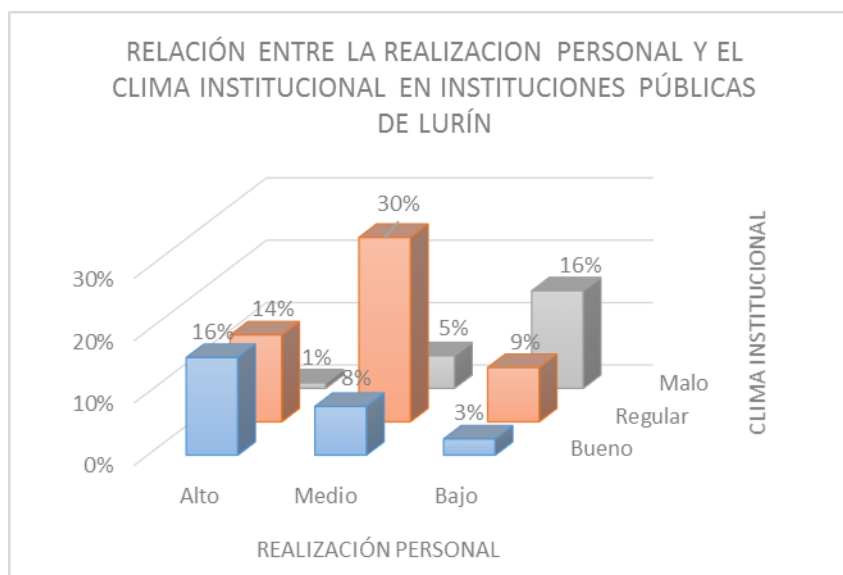


En la grafico N.12 se puede observar que de los docentes que presentan una despersonalización alta, un 8% perciben un clima institucional regular, y un 14% perciben un mal clima institucional; de los docentes que presentan una despersonalización media, un 16% perciben un clima institucional bueno, un 23% perciben un clima institucional regular, y un 8% perciben un mal clima institucional; finalmente de los docentes que presentaron un baja despersonalización un 10% perciben un mal clima institucional y un 21% perciben un clima institucional regular.

Cuadro N. 4.17 Distribución de frecuencias de la relación entre la realización personal y el clima institucional en instituciones públicas de Lurín

Realización personal	Clima institucional						Total
	Bueno		Regular		Malo		
Alto	18	16%	16	14%	1	1%	30%
Medio	9	8%	34	30%	6	5%	43%
Bajo	3	3%	10	9%	18	16%	27%
Total	30	26%	60	52%	25	22%	100%

Figura N.13 Relación por niveles entre la realización personal y el clima institucional de las instituciones públicas de Lurín



En la grafico N.13 se puede observar que de los docentes que presentan una realización personal alta, un 16% perciben un clima institucional bueno, un 14% perciben un clima institucional regular, y un 1% perciben un mal clima institucional; de los docentes que presentan un realización personal media, un 8% perciben un clima institucional bueno, un 30% perciben un clima

institucional regular, y un 5% perciben un mal clima institucional; finalmente de las docentes que presentan una realización personal baja, un 3% perciben un clima institucional bueno, un 9% perciben un clima institucional regular, y un 16% perciben un mal clima institucional.

CONCLUSIONES

En función a los resultados obtenidos en la presente investigación, se ha llegado a las siguientes conclusiones:

- En las dimensiones del Síndrome de Burnout: Agotamiento Emocional, Despersonalización y Realización personal en docentes de las instituciones educativas públicas de Lurín – Ugel 01, predominó el nivel medio
- En cuanto a las dimensiones de Clima Institucional: Ambiente Físico, Estructura Institucional, Ambiente Social y Ambiente Laboral, predominó la tendencia de percibir un clima regular.
- Existe una relación negativa (inversa) y una correlación moderada entre el síndrome de Burnout y el clima Institucional, en las instituciones educativas públicas de Lurín – Ugel 01 – Lima.
- Existe una relación negativa (inversa) y una correlación baja, entre la dimensión Agotamiento Emocional del síndrome de Burnout y el clima Institucional, en las instituciones educativas públicas de Lurín – Ugel 01 – Lima.
- Existe una relación negativa (inversa) y una correlación moderada, entre la dimensión Despersonalización del síndrome de Burnout y el clima Institucional, en las instituciones educativas públicas de Lurín – Ugel 01 – Lima.

- Existe una relación positiva (directa) y una correlación moderada, entre la dimensión Realización Personal del síndrome de Burnout y el clima Institucional, en las instituciones educativas públicas de Lurín – Ugel 01 – Lima.

RECOMENDACIONES

En base de los resultados alcanzados en la investigación, se propone las siguientes recomendaciones:

- A la alta dirección de los 3 colegios estatales que participaron de la investigación, en coordinación con los departamentos de psicología correspondiente difundir y analizar los resultados obtenidos con el fin de planificar mejoras para mantener un clima institucional en los docentes y comunidad educativa, logrando así de manera colateral una visión ante la sociedad como instituciones idóneas para la formación de sus hijos.
- Con el fin de apoyar a los docentes a manejar situaciones que generan el síndrome de burnout; y a la vez ser conscientes de dicho mal para prevenir su existencia y progresivo aumento, se sugiere establecer charlas de conocimiento, pero también talleres de cómo afrontar y solucionar las crisis en la escuela. Aquello se debe trabajar con el departamento correspondiente que podría ser con especialistas en la materia.
- Realizar caminatas de acompañamiento donde participan el equipo directivo con miembros de apoyo con el fin de acompañar en el día al equipo docente y estudiantil, debe permitir tener un diagnóstico de cómo se encuentra el trabajo del docente con los estudiantes y viceversa. Éstas caminatas calendarizadas deben finalizar en una reunión de equipo con el fin de tratar dificultades generales detectadas.
- Dosificar la carga de responsabilidades adicionales a la labor natural de enseñar que tiene el docente (actividades en la institución, sobrecarga de documentos, etc), brindándole el espacio y las herramientas para la

realización y cumplimiento de aquellos, ordenando entre los más urgente e importante.

- Formar un equipo integrado por algún grupo de docentes que sean denominados equipo de clima o comunidad, para que aquellos establezcan en consenso con los demás docentes actividades o acciones que permitan consolidar los lazos entre colegas y el equipo directivo, aquello permitirá la identificación, motivación y pertenencia a la institución.
- Trabajar con los padres de familia de la institución, estableciéndose como objetivo el involucrarlos en la formación académica y disciplinar de sus menores hijos. El lograr aquello permitirá concebir que la responsabilidad de educar no es tarea solo de la escuela, sino de todos, y el manejo de los mismos códigos por parte de toda la comunidad educativa permite una educación de calidad.
- Preocuparse y tomar medidas en cuanto a los espacios físicos de la escuela, realizando inspecciones programadas para apoyar en el orden, iluminación, limpieza de los ambientes, concientizando a los estudiantes que ellos también son responsables del cuidado de su escuela.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Fuentes impresas

- Atalaya Jamanca, O. F. (2016). Liderazgo del director y el clima institucional del Consorcio Educativo Magister *UGEL 07 - 2013*. Lima , Perú. (Tesis de maestría). UNMSM, Lima.
- Carhuachín Guardia, E. (2015). Clima institucional, satisfacción laboral y el desempeño docente en las instituciones educativas cristiano evangélicas del distrito del Rímac. (Tesis de Maestría).Universidad Cesar Vallejo, Lima- Perú.
- Castro S., R. (2005). Síndrome de Burnout o Desgaste profesional. *Breve referencia a sus Manifestaciones en Profesores Universitarios*. Venezuela: ANUARIO N° 28 (2005). ISSN Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad de Carabobo.
- Cuenca, R., & O´ Hara, J. (2006). El estrés en los maestros: Percepción y Realidad. *Estudio de casos en Lima Metropolitana*. PROEDUCA-GTZ.
- De la Roca Pascual, Y. (2017). Aspectos determinantes del clima organizacional en contextos sanitarios. (Tesis Doctoral) Universidad de Oviedo. España.
- Delgado Vásquez, A. (2003). El síndrome del "Burnout" en profesores de educación secundaria de Lima Metropolitana. Lima, Perú: Revista de Investigación en Psicología. Vol.6 N°2.
- Díaz Tinoco , A. (2014). Influencia del Síndrome de Burnout en el Desempeño Docente De los profesores de la Facultad de Ciencias de la Salud de la UNAC,. (Tesis de Doctor) UNMSM - Lima - Perú.
- Donayre Chang, C. (2016). Percepción sobre Estrés Laboral en Docentes de Educación Básica Regular. De nivel Secundario que aplican programas

Internacionales en una Institucion Educativa Privada Bilingue. (Tesis de Magister) PUCP - Lima - Perú.

Engel, G. (1962). *Psychological Development in Health and Disease*. Filadelfia.

Esplana Barona, R., & Núñez Martinez, E. G. (2017). "Síndrome de burnout y clima organizacional en docentes de la institución educativa la victoria de ayacucho huancavelica". Huancavelica, Perú: Tesis para optar el título profesional de Licenciada en enfermería.

Farfán Manrique, M. E. (2009). *Relación del clima laboral y síndrome de Burnout en docentes de educación secundaria en centros educativos estatales y particulares*. Lima, Perú: Tesis para optar el grado académico de Magister en Psicología.

Fernandez Diaz, M. J., & Asensio, I. I. (1989). *Concepto de clima institucional. Apuntes de Educación, Dirección y Administración*. Madrid.

Freudenberger, H. (1974). Staff Burnout. *Journal of Social Issues* 30. New York.

Gil Monte, P., & Peiró, J. (1997). *Desgaste Psíquico en el Trabajo*. Madrid: Síntesis Psicología.

Guillén Gestoso, C., & Guil Bozal, R. (2000). *Psicología del trabajo para relaciones laborales*. Mexico: Cristina Casado Lumbreras.

Karasek, R. (1979). Job demands, Job decision Latitude, and mental strain. *Implications for Job Redesign*. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285-308.

Karasek, R. (1981). Job Socialisation and Job Strain: The Implications of two Related Psychosocial Mechanisms for Job Design. En *Working Life* de B. Gardell y c. Johansson. (75-94). Chichester: John Wiley and Sons.

Lazarus, R., & Folkman, S. (1986). *Estrés y procesos cognitivos*. Barcelona: Martínez Roca.

- Marredo Rosa, J. (2015). Variables Implicadas en la Prevención y en el control del Estrés: un Programa de Tratamiento en el Profesorado. (Tesis de Doctorado) Universidad de Extreadura- España.
- Martín Bris, M. (2000). Clima de trabajo y organizaciones que aprenden. Madrid, España.
- Martinez Perez, A. (2010). El Síndrome Burnout. *Evolucion conceptual y estado actual de la cuestión*. Vivat Academia. n° 112. Septiembre 2010. Recuperado el 04 de Octubre del 2017. <http://www.ucm.es/info/vivataca/numeros/n112/DATOSS.html> .
- Maslach , C. (1999). Progress in understanding teacher burnout. . En R. Vandenberghe y A.M.
- Maslach, C. (1982). Burnout: the cost of caring. *Englewood Cliffs*, . NJ: Prentice-Hall.
- Maslach, C. (1997). *Burnout: Asocial Psycological Analisis*. San Francisco: Paper presented at the meeting of American Psychological Association.
- Maslach, C. (s.f.). Understanding Burnout. En Paine, W.S (ed.) *Job Stress and Burnout*. California, Sage: Beverly Hills.
- Maslach, C., & Jackson, S. (1986). Maslach Burnout Invetory Manual. California, Palo Alto: Consulting Psychologist Press.
- Mercado Cea, C. (2014). Burnout y Estilos de Afrontamiento en Profesores de Enseñanza Media . *De establecimientos municipales y particulares subvencionados de la provincia de Santiago*. (Tesis de Doctorado) Universidad de Chile- Chile.
- Moriana Elvira, J. A., & Herruzo Cabrera, J. (2004). Estrés y burnout en profesores. Córdoba, España: International Journal of Clinical and Health Psychology.

- Oramas Viera, A. (2013). Estrés Laboral y Síndrome de Burnout en docentes cubanos de enseñanza primaria en la Habana Cuba. (Tesis de Doctorado) Escuela Nacional de Salud Pública - Instituto Nacional de Salud de los trabajadores.- La Habana - Cuba.
- Peiró, J. (1999). Desencadenantes del estrés Laboral. Madrid: Pirámide.
- Peiró, J. (2001). El Estrés Laboral: Una perspectiva individual y colectiva. *INSHT*, 18 a 38.
- Peiró, J., & Salvador, A. (1993). Control del Estrés Laboral. Madrid: Eudema.
- Ponce, Bulnes, Aliaga, A., & Huertas. (2005). El síndrome del "quemado" por estrés Laboral asistencial en grupos de docentes universitarios. Revista IIPSI. Volumen 8N-N°2-2005. Facultad de Psicología, UNMSM, Perú.
- Salvador Flores, J. E. (2016). "Síndrome de Burnout y Clima Laboral en docentes de Instituciones Educativas del Distrito de El Porvenir de la ciudad de Trujillo". (Tesis de Magister) Universidad Privada Antenor Orrego-Trujillo- Perú.
- Sánchez Pimentel, J. (2016). Estrés Laboral y su relación con el desempeño docente. *En las instituciones educativas parroquiales, del nivel secundaria-UGEL 02 - Rimac*. (Tesis de Magister) UNMSM-Lima-Perú.
- Selye, H. (1956). The Stress of Life. Nueva York: McGraw-Hill.
- Solari García, C. (2015). El Estrés y el Desempeño Docente. *En la I.E Emilio Soyer Cervero*. (Tesis de Magister) Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Lima - Perú.
- Wandersleben Silva, Y. S. (2016). Clima Organizacional En escuelas del Sistema Educativo Adventista en La Región del Biobío, *Chile*. (Tesis Doctoral.) Universidad de Alcalá – Madrid

2. Fuentes Digitales

Cannon, W. (1911). The Mechanical Factor of Digestion. Winsconsin: Medical College of Wilsonsin. Recuperado de: <https://translate.google.com.pe/translate?hl=es&sl=en&u=https://archive.org/details/mechanicalfactor00cannrich&prev=search>.

Cano Vindel, A. (2002). La Naturaleza del Estrés. Obtenido de Recuperado el 15 de Octubre. http://pendientedemigracion.ucm.es/info/seas/estres_lab/el_estres.htm

Gestion.pe. (Agosto de 2018). 86% de peruanos estaría dispuesto a renunciar por un mal clima laboral. Lima, Perú: <https://gestion.pe/economia/management-empleo/86-peruanos-estaria-dispuesto-renunciar-mal-clima-laboral-242095>.

Instituto Americano del Estrés (AIS), & Centro de Estudios sobre Estrés Humano (CSHS). (2005). EL Porques del Estrés. Informe de INTEGRACION-Instituto de Analisis y Comunicación. Recuperado el 15 de Octubre del 2017. <http://www.integracion.pe/los-porques-del-estres/>.

Integración, I. (Recuperado el 15 de Octubre del 2017 de 2015). *El Porqués del Estrés*. INFORME 2015- <http://www.integracion.pe/los-porques-del-estres/>.

Martinez Perez, A. (2010). El Síndrome Burnout. *Evolucion conceptual y estado actual de la cuestión*. Vivat Academia. n° 112. Septiembre 2010. Recuperado el 04 de Octubre del 2017. <http://www.ucm.es/info/vivataca/numeros/n112/DATOSS.html>.

Republica.pe, L. (Julio de 2017). Estrés laboral es el principal problema que afecta a trabajadores. Lima, Perú: <https://larepublica.pe/sociedad/892945-estres-laboral-es-el-principal-problema-que-afecta-trabajadores>.

ANEXOS

- 1. Matriz de problematización**
- 2. Cuadro de consistencia**
- 3. Test Maslach Burnout Inventory**
- 4. Cuestionario de clima institucional**
- 5. Informes de opinión de expertos sobre instrumento de investigación.**
- 6. Data de muestras tomadas para prueba estadística piloto: Alpha de Cronbach**
- 7. Data de los resultados obtenidos en el test de Maslach Burnout Inventory**
- 8. Data de los resultados obtenidos en el cuestionario de clima institucional.**
- 9. Detalle de las escalas de statones utilizadas en la investigación**
- 10. Registro fotoFigura**

Matriz de problematización.

Problema	Variables	Sub variables	Instrumentos de recolección	Categorías de análisis
¿Qué relación existe entre el Síndrome de Burnout con el clima Institucional en las instituciones educativas públicas – Ugel 01 - Lurín– Lima?	1. Síndrome de Burnout	1.1 Agotamiento Emocional 1.2 Despersonalización. 1.3 Realización Personal.	Cuestionario MBI Inventario “Burnout de Maslach”	Salud Fisio-Psico-Emocional del docente.
	1. Clima institucional	1.1 Ambiente físico 1.2 Estructura institucional. 1.3 Ambiente social. 1.4 Ambiente laboral.	Cuestionario de clima institucional	Organización institucional Clima organizacional. Relaciones humanas. Clima laboral.

Cuadro de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGIA
<p>Problema General:</p> <p>¿Cómo se relaciona el Síndrome de Burnout con el clima Institucional en las instituciones educativas públicas – Ugel 01 - Lurín– Lima?</p> <p>Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ ¿Cómo el agotamiento emocional se relaciona, con el clima Institucional en las instituciones educativas públicas – Ugel 01 - Lurín– Lima? ✓ ¿De qué manera la despersonalización se relaciona, con el clima Institucional en las instituciones educativas públicas – Ugel 01 - Lurín– Lima? ✓ ¿En qué medida la realización personal se relaciona, con el clima Institucional en las instituciones educativas públicas – Ugel 01 - Lurín– Lima? 	<p>Objetivo General</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Determinar qué relación existe entre el Síndrome de burnout, con el clima institucional en las instituciones educativas públicas – Ugel 01 - Lurín– Lima. <p>Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Determinar la relación entre el agotamiento emocional, con el clima institucional en las instituciones educativas públicas – Ugel 01 - Lurín– Lima. ✓ Establecer la relación entre la despersonalización, con el clima institucional en las instituciones educativas públicas – Ugel 01 - Lurín– Lima. ✓ Determinar la relación entre la realización personal, con el clima institucional en las instituciones educativas públicas – Ugel 01 - Lurín– Lima. 	<p>Hipótesis General:</p> <p>H1: Existe relación entre el Síndrome de burnout y el clima institucional en las instituciones educativas públicas – Ugel 01 - Lurín– Lima.</p> <p>Hipótesis Específicas:</p> <p>H2: El agotamiento emocional, se relaciona con el clima institucional en las instituciones educativas públicas – Ugel 01 - Lurín– Lima.</p> <p>H3: La despersonalización, se relaciona con el clima institucional en las instituciones educativas públicas – Ugel 01 - Lurín– Lima.</p> <p>H4: La realización personal, se relaciona con el clima institucional en las instituciones educativas públicas – Ugel 01 - Lurín– Lima.</p>	<p>Variable Independiente: Síndrome de Burnout “Respuesta de estrés crónico formada por tres factores fundamentales: cansancio emocional, despersonalización y realización personal. (Maslach, 1982, 1999) en (Mariana Elvira & Herruzo Cabrera, 2004)</p> <p>Variable Dependiente: Clima Institucional. “Es el ambiente generado en una institución educativa a partir de las vivencias cotidianas de sus miembros en la escuela. Este ambiente tiene que ver con las actitudes, creencias, valores y motivaciones que tiene cada trabajador y que se expresan en las relaciones personales y profesionales.” (Martín Bris, 2000)</p>	<p>1- Agotamiento Emocional</p> <p>2- Despersonalización.</p> <p>3- Realización Personal.</p> <p>4- Ambiente físico</p> <p>5- Estructura institucional.</p> <p>6- Ambiente social.</p> <p>7- Ambiente laboral.</p>	<p>Tipo de Investigación:</p> <p>Científica</p> <p>Diseño de investigación: Explicativa-cuantitativa.</p> <p>Nivel de Investigación: Correlacional- Exploratorio – Explicativa- Transversal o sincrónicas.</p>

UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS
ESCUELA DE POST GRADO – FACULTAD DE EDUCACIÓN
INVENTARIO MBI – SÍNDROME DE “BURNOUT” DE MASLACH

En esta página encontrará 22 frases relacionadas con los sentimientos que Ud. experimenta en su trabajo. Lea cada frase y responda marcando la frecuencia con que ha tenido ese sentimiento. En tal sentido se pide la sinceridad y objetividad en sus respuestas, tomando en cuenta que los datos que proporcione son estrictamente confidenciales y anónimos.

DATOS GENERALES

1. Su actual estado civil

Casado () Soltero ()

()
 Divorciado () Viudo ()

Administrativo ()

2. Años de servicio es:

Docente _____

Administrativo _____

3. Su categoría es:

Contratado () Nombrado ()

Auxiliar () Jefe de práctica ()

4. Su dedicación es: Dedicación exclusiva () Tiempo completo () Tiempo parcial ()

5. Su edad actual es: _____

6. Trabajo en otra institución (SI) (NO)

Nº	PREGUNTAS	Nunca	Pocas veces al año o menos	Una vez al mes o menos	Unas pocas veces al mes	Una vez a la semana	Pocas veces a la semana	Todos los días
1.	Me siento emocionalmente agotada por mi trabajo en la escuela.							
2.	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento cansada							
3.	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigada							
4.	Siento que trabajar todo el día con los estudiantes me cansa							
5.	Me siento desgastado por mi trabajo							
6.	Me siento frustrada por mi trabajo							
7.	Creo que estoy trabajando demasiado							
8.	Siento que trabajar en contacto directo con los estudiantes me produce estrés							
9.	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades							
10.	Siento que estoy tratando a algunos estudiantes como si fueran objetos impersonales							
11.	Siento que me he vuelto insensible con los estudiantes							
12.	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente							
13.	Realmente no me importa lo que les ocurra a los estudiantes							
14.	Me parece que los estudiantes me culpan por alguno de sus problemas							
15.	Fácilmente comprendo cómo se sienten los estudiantes							
16.	Trato muy eficazmente los problemas de los estudiantes							
17.	Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de mi trabajo							

18.	Me siento con mucha energía en mi trabajo							
19.	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mis estudiantes							
20.	Me siento estimada después de haber trabajado con mis estudiantes							
21.	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo							
22.	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada							

ESCUELA DE POST GRADO – FACULTAD DE EDUCACIÓN UNMSM
CUESTIONARIO DEL CLIMA INSTITUCIONAL

Distinguido colega el presente cuestionario es parte de una tesis de investigación que tiene por finalidad conocer el clima institucional donde labora. Cabe mencionar que el cuestionario es anónimo. Por favor responder con sinceridad. Lea Usted con atención y conteste marcando con una “X”.

DATOS GENERALES

1. Su actual estado civil

Casado () Soltero ()
)

Divorciado () Viudo ()

Administrativo ()

2. Años de servicio es:

Docente _____

Administrativo _____

3. Su categoría es:

Contratado () Nombrado ()

Auxiliar () Jefe de práctica ()

4. Su dedicación es: Dedicación exclusiva () Tiempo completo () Tiempo parcial ()

5. Su edad actual es: _____

6. Trabajo en otra institución (SI) (NO)

Preguntas	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	A VECES DEACUERDO	INDIFERENTE	A VECES DESACUERDO	EN DESACUERDO	TOTALMENTE DESACUERDO
D1: Ambiente Físico							
1. ¿El espacio físico de la institución es adecuado?							
2. ¿El mobiliario escolar está en buenas condiciones?							
3. ¿hay una buena ventilación en su I.E.?							
4. ¿los ambientes de computación, laboratorio y biblioteca de su I.E. está en buenas condiciones?							
5. ¿Cuenta con materiales educativos actualizados para toda la población escolar?							
D2: Estructura Institucional							
6. ¿La estructura orgánica de su I.E. presenta un clima autoritario?							
7. ¿La estructura orgánica de su I.E. exterioriza un clima democrático?							
8. ¿La estructura orgánica de su institución contribuye a la estabilidad laboral?							
9 ¿En su I.E. se practica la toma de decisiones en forma oportuna?							
10 ¿Tus actuales jefes inmediatos planifican bien el trabajo?							
11 ¿Tus actuales jefes inmediatos se comunican bien con los trabajadores y trabajadoras?							
12. ¿Conoces exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?							
D3: Ambiente Social							
13. ¿Existe buena comunicación entre los directivos y los trabajadores?							
14. ¿Los directivos practican una comunicación abierta al dialogo?							
15. ¿Los directivos siempre están preocupados por el bienestar del personal?							
16. ¿Existe la práctica de solidaridad entre los trabajadores?							
17 ¿Recibes ayuda y apoyo de tus compañeras o compañeros?							
18 ¿Recibes ayuda o apoyo de tu inmediato superior?							

19. ¿Se practica el respeto entre los trabajadores?							
20. ¿Tiene Usted adecuadas actitudes frente a su puesto de trabajo?							
D4: Ambiente Laboral							
21. ¿Se encuentra usted siempre motivado para realizar su trabajo?							
22. ¿La carga de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?							
23. ¿Te cuesta olvidar los problemas del trabajo?							
24. ¿Tiene buenas expectativas frente a su trabajo?							
25. ¿Tu trabajo en general es desgastador emocionalmente?							
26. ¿Usted está satisfecho con su puesto laboral?							
27. ¿Usted cumple a cabalidad sus funciones laborales durante el día?							
28. ¿Tu trabajo requiere que escondas tus emociones?							

Instrumento de Clima institucional tomado de (Atalaya Jamanca, 2016) y adaptado a la investigación.

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): PALOMINO PAREDES, JUAN CARLOS
 1.2. Grado Académico: MAGISTER
 1.3. Profesión: DOCENTE UNIVERSITARIO
 1.4. Institución donde labora: UNHCM - UCH
 1.5. Cargo que desempeña: DOCENTE Y COORDINADOR ACADÉMICO
 1.6. Denominación del Instrumento: CLIMA INSTITUCIONAL
 1.7. Autor del instrumento: REBECA A. PALOMINO SANCHEZ
 1.8. Programa de postgrado: MAESTRIA: GESTION DE LA EDUCACION

II. VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión				X	
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles				X	
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría					X
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable				X	
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados				X	
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento					X
Sumatoria parcial					16	10
Sumatoria total						26

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

3.1. Valoración total cuantitativa: 26

3.2. Opinión: ✓

FAVORABLE X DEBE MEJORAR _____ NO FAVORABLE _____

3.3. Observaciones: _____

Lima, 04 DICIEMBRE 2018

Firma

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): CAMPANA CONCHA ABELARDO NOROLFO
 1.2. Grado Académico: DOCTOR
 1.3. Profesión: DOCENTE
 1.4. Institución donde labora: UNMSM - F.E.
 1.5. Cargo que desempeña: DIRECTOR ESCUELA PROFESIONAL DE ED. FÍSICA
 1.6. Denominación del Instrumento: CRISTIANISMO CLIMA INSTITUCIONAL
 1.7. Autor del instrumento: REBECA PALOMINA SANCHEZ
 1.8. Programa de postgrado: MAESTRIA EN GESTION DE LA EDUCACION

II. VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión				+	
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles				+	
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría				+	
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable				+	
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados				+	
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento				+	
Sumatoria parcial					Bueno	
Sumatoria total					Bueno	

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

3.1. Valoración total cuantitativa: BUENO

3.2. Opinión:

FAVORABLE ☒ DEBE MEJORAR ☐ NO FAVORABLE ☐

3.3. Observaciones: _____

Lima, 05 - 12 - 18


Firma

DOCENTE DE LA FACULTAD EDUCACION
UNMSM.

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): COBREJOS ROMOS JUAN CARLOS
 1.2. Grado Académico: MDGISTEIZ
 1.3. Profesión: DOCENTE
 1.4. Institución donde labora: UNMSM
 1.5. Cargo que desempeña: DIRECTOR DPTO DE PEDAGOGICO
 1.6. Denominación del Instrumento: CLIMA INSTITUCIONAL
 1.7. Autor del instrumento: REBECA PATORINO SANCHEZ
 1.8. Programa de postgrado: MAESTRIA : GESTION DE LA EDUCACION

II. VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión				X	
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles				X	
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría				X	
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable				X	
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados				X	
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento					X
Sumatoria parcial					20	5
Sumatoria total						25

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

3.1. Valoración total cuantitativa: 25

3.2. Opinión:

FAVORABLE X DEBE MEJORAR _____ NO FAVORABLE _____

3.3. Observaciones: _____

Lima, 04 DICIEMBRE 2018

Rosa O

Firma

Muestra de 20 docentes para prueba estadística Alpha de Cronbach - Test Maslach Burnout Inventory

	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	Item 21	Item 22
Docente 1	1	3	0	1	1	0	6	1	1	0	1	0	0	1	6	6	6	6	6	6	6	5
Docente 2	2	2	1	1	3	0	0	1	0	0	0	0	0	0	6	6	6	6	6	6	6	6
Docente 3	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	6	6	6	6	6	6	6
Docente 4	1	1	0	1	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	6	6	6	6	6	6	6	6
Docente 5	3	3	3	3	3	0	3	3	3	1	1	0	0	0	2	2	2	6	6	6	6	6
Docente 6	2	3	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	0	1	6	6	4	5	6	6	5	5
Docente 7	2	6	3	3	4	2	6	4	2	0	0	0	0	0	6	6	6	6	6	6	6	5
Docente 8	4	5	5	5	5	0	5	5	2	1	1	1	0	0	6	6	6	5	6	6	5	6
Docente 9	2	6	0	1	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	6	6	6	6	6	6	6	6
Docente 10	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	6	6	6	5	6	5	6
Docente 11	1	1	1	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	6	6	5	6	6	6	6	6
Docente 12	5	5	4	3	3	5	5	5	2	5	2	5	6	6	6	6	0	6	4	2	6	6
Docente 13	3	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	6	6	6	6	6	6	6
Docente 14	6	6	3	6	6	6	6	6	5	0	0	3	0	0	6	6	6	6	6	6	6	6
Docente 15	5	1	1	1	3	0	3	1	1	0	1	1	1	0	5	6	6	5	5	6	6	6
Docente 16	0	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	6	6	6	6	6	6	6
Docente 17	2	3	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	6	6	6	6	6	6	6	6
Docente 18	0	5	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	6	6	6	6	6	6	2	3
Docente 19	3	4	5	5	3	2	3	3	5	0	0	0	0	1	6	6	5	5	6	5	6	5
Docente 20	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	6	6	6	6	6	6	6

Muestra de 20 docentes para prueba estadística Alpha de Cronbach - Cuestionario de clima institucional

	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	Item 21	Item 22	Item 23	Item 24	Item 25	Item 26	Item 27	Item 28
Docente 1	5	4	2	0	0	6	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	6	5	5	6
Docente 2	6	5	5	5	5	1	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	1	0	6	5	5	6	2
Docente 3	5	5	5	5	5	1	5	5	5	6	6	6	6	5	6	6	5	6	6	6	6	0	6	6	6	6	6	6
Docente 4	6	4	6	4	6	2	4	4	4	6	4	6	6	4	4	4	4	4	4	6	6	4	4	6	2	4	6	2
Docente 5	5	1	4	1	5	1	5	5	5	6	6	5	6	6	6	5	6	6	5	5	5	1	2	5	5	6	5	5
Docente 6	6	4	2	1	2	6	4	5	5	6	6	6	5	5	5	4	4	6	5	5	5	5	5	5	1	6	6	1
Docente 7	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	6	6	4	5	5	5	5	5	4	5	5	0	6	5	5
Docente 8	5	4	4	1	1	2	4	4	4	5	5	6	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	1	5	5	1
Docente 9	4	4	4	4	2	5	5	5	5	5	5	6	6	5	4	5	5	5	6	6	6	5	1	6	1	6	6	6
Docente 10	5	1	1	1	2	4	1	1	0	0	0	5	5	5	4	5	5	4	0	0	0	5	5	1	5	5	5	6
Docente 11	5	4	1	1	1	1	1	1	1	2	2	5	4	4	0	1	2	2	6	6	6	0	0	6	6	5	5	6
Docente 12	2	4	5	5	4	1	5	3	5	4	2	5	4	4	5	4	3	3	3	5	3	4	4	4	2	4	4	2
Docente 13	1	1	1	1	1	5	1	1	2	2	4	6	6	6	6	6	4	5	5	5	5	4	4	6	0	6	6	0
Docente 14	5	0	5	1	1	1	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	6	2	2	5	5	1	4	6	0
Docente 15	1	1	1	1	1	4	3	4	2	2	2	5	4	4	4	1	1	1	1	5	5	5	5	5	1	5	5	5
Docente 16	6	1	1	6	6	0	1	1	6	6	6	6	5	3	1	5	6	5	5	6	5	1	1	6	6	5	6	6
Docente 17	1	4	2	4	4	3	2	4	4	5	5	4	4	4	2	3	5	4	4	6	6	4	0	5	6	6	6	1
Docente 18	4	2	5	4	4	2	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	2	5	5	4	4	5	3	5	5	4
Docente 19	1	1	5	1	0	4	2	4	4	5	4	6	4	5	1	1	2	4	5	0	1	2	6	5	0	5	5	0
Docente 20	1	2	2	2	2	4	4	4	3	5	5	6	6	6	6	6	5	5	5	5	5	5	0	0	2	5	5	1

Data de los resultados obtenidos en el test de Maslach Bunout Inventory

Docentes	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	Item 21	Item 22
1	1	3	0	1	1	0	6	1	1	1	1	0	0	1	4	4	4	5	4	4	4	5
2	2	2	1	1	3	0	0	1	0	1	1	2	0	2	5	5	5	6	6	6	6	6
3	1	6	0	0	0	0	0	0	0	2	2	0	0	1	6	6	6	6	6	6	6	6
4	1	6	0	1	1	0	1	0	0	2	0	0	0	3	5	5	5	5	5	5	5	5
5	3	3	3	3	3	0	3	3	3	3	4	3	1	4	2	2	2	5	5	3	3	1
6	2	3	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	0	1	5	5	3	4	5	5	4	4
7	2	6	3	3	4	2	6	4	2	2	3	3	0	3	5	4	4	4	4	3	3	1
8	5	6	3	3	2	0	3	3	3	3	2	3	0	1	5	3	5	3	5	4	5	1
9	1	5	0	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	3	5	5	4	4	4	1
10	2	3	0	0	0	0	3	0	0	1	0	0	0	1	6	6	6	6	6	6	6	6
11	5	5	5	5	5	4	6	4	4	2	1	3	0	4	5	5	5	4	5	5	4	1
12	2	4	1	0	0	0	0	0	1	0	3	3	0	0	1	6	6	6	6	6	6	6
13	2	4	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	2	6	6	6	6	6	6	6	6
14	1	3	2	0	2	0	0	0	1	2	2	1	0	3	6	6	6	6	6	6	6	5
15	1	3	0	1	1	0	6	1	1	3	1	0	0	1	6	6	6	6	6	6	6	5
16	2	2	1	1	3	0	0	1	0	0	1	0	0	1	6	6	6	6	6	6	6	6
17	1	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	6	6	6	6	6	6	6
18	1	5	0	1	1	0	1	0	0	0	1	0	0	2	6	6	6	6	6	6	6	6
19	3	3	3	3	3	0	3	3	3	1	1	0	0	1	4	5	4	6	6	6	6	6
20	2	3	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	0	1	6	6	4	5	6	6	5	5
21	2	6	3	3	4	2	6	4	2	0	0	0	0	0	6	4	5	1	6	6	6	1
22	5	6	3	3	2	0	3	3	3	3	0	3	0	1	6	5	4	2	6	5	6	0
23	1	5	0	2	1	1	1	1	1	0	0	1	0	4	6	6	6	6	6	6	6	6
24	2	3	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	6	6	6	6	6	6	6	6
25	5	5	5	5	5	4	6	4	4	2	1	1	0	3	5	3	6	1	5	5	5	5
26	3	5	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	6	6	6	6	6	6	6
27	3	4	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	6	4	6	6	6	6	6
28	1	3	2	0	2	0	0	0	1	0	0	0	0	0	6	6	6	6	6	6	6	5
29	2	2	1	1	3	0	0	1	0	0	0	0	0	0	6	6	6	6	6	6	6	6
30	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	6	6	6	6	6	6	6
31	1	1	0	1	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	6	6	6	6	6	6	6	6
32	3	3	3	3	3	0	3	3	3	1	1	0	0	0	2	2	2	6	6	6	6	6
33	2	3	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	0	1	6	6	4	5	6	6	5	5
34	2	6	3	3	4	2	6	4	2	3	3	3	0	4	6	4	6	0	6	6	6	0
35	2	5	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	6	6	6	6	6	6	6
36	2	2	1	1	3	0	0	1	0	0	0	0	0	0	6	6	6	6	6	6	6	6
37	5	5	5	5	5	4	6	4	4	2	1	2	0	5	6	4	6	1	6	6	5	0
38	1	3	2	0	2	0	0	0	1	0	0	0	0	0	6	6	6	6	6	6	6	6
39	2	3	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	0	1	6	6	4	5	6	6	5	5
40	1	5	0	2	1	1	1	1	1	0	0	0	0	6	5	3	6	1	6	6	6	1
41	5	6	3	3	2	0	3	3	3	3	0	3	0	1	6	5	6	3	6	6	6	3
42	1	5	0	2	1	1	1	1	1	0	0	0	0	5	6	6	6	6	6	6	6	6
43	2	3	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	6	6	6	6	6	6	4	3
44	5	5	5	5	5	4	6	4	4	2	1	2	0	2	6	6	6	5	6	6	5	5
45	3	6	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	6	6	6	6	6	6	6
46	2	6	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	6	4	6	6	6	6	6
47	1	5	0	0	0	0	3	0	0	0	0	1	0	0	6	6	6	6	6	6	6	6
48	1	1	1	0	0	0	0	0	0	2	2	2	0	3	5	5	5	6	5	2	6	1
49	1	6	1	1	3	0	6	0	0	0	0	0	0	0	6	6	6	6	6	6	6	6
50	1	2	0	1	1	0	6	1	1	0	2	0	0	0	6	6	3	5	5	4	6	4
51	4	5	5	5	5	0	5	5	2	1	1	1	0	0	6	6	6	5	6	6	5	6
52	2	6	3	1	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	5	5	5	5	6	6	6	6
53	0	1	3	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	6	6	6	5	6	5	6
54	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	4	0	0	6	5	2	5	5	5	5	5	0
55	4	5	0	3	1	0	3	1	0	2	2	2	1	3	4	4	4	4	4	4	4	3
56	5	5	4	3	3	5	5	5	2	0	1	0	0	2	6	6	6	6	6	6	6	6
57	3	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	6	6	6	6	6	6	6

58	6	6	3	6	6	6	6	6	5	2	1	3	1	2	6	6	6	6	6	6	6	6
59	1	5	5	1	1	0	5	0	0	2	2	1	0	3	5	6	6	5	6	6	6	0
60	4	6	3	1	0	0	2	1	0	0	0	0	0	0	6	6	6	6	6	6	6	6
61	4	5	5	5	5	0	5	5	2	1	1	1	0	0	6	6	6	5	6	6	5	6
62	2	6	0	1	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	6	6	6	6	6	6	6	6
63	0	3	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	6	6	6	6	6	6	6	6
64	1	3	1	1	1	0	1	0	0	0	1	2	0	6	6	6	5	4	3	3	6	0
65	5	5	4	3	3	5	5	5	2	3	2	2	3	6	4	1	1	6	4	2	6	6
66	3	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	6	6	6	6	6	6	6
67	6	6	3	6	6	6	6	6	5	1	1	3	1	2	5	5	5	5	4	4	6	0
68	4	5	0	3	1	0	3	1	0	0	0	0	0	0	6	6	6	6	6	6	6	6
69	5	5	4	3	3	5	5	5	2	5	2	5	6	6	2	2	2	2	2	4	0	0
70	3	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	6	6	6	6	6	6	6
71	4	6	0	3	5	0	5	5	0	0	0	1	0	3	6	5	6	6	6	6	6	5
72	5	3	5	1	1	3	3	3	2	2	1	0	0	0	6	6	6	6	6	6	6	6
73	3	6	3	4	6	0	6	0	1	0	0	0	0	0	6	6	6	6	6	6	6	6
74	1	2	3	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	4	3	4	3	3	3	3	1
75	5	3	1	1	3	0	3	1	1	0	1	2	1	4	4	5	5	4	4	5	5	2
76	0	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	5	5	5	5	5	5	5
77	2	3	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	4	4	3	4	3	3	4	3
78	0	5	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	6	6	6	6	6	6	2	3
79	3	4	5	5	3	2	3	3	5	2	2	1	0	4	6	6	5	5	6	5	6	5
80	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	5	6	6	3	6	6	6	6
81	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	6	6	6	6	6	6	6
82	0	1	0	0	1	0	6	1	1	0	0	0	0	0	6	3	6	6	6	6	6	1
83	3	5	5	3	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	6	2	6	6	6	6	6	6
84	4	5	2	2	1	0	0	1	3	0	0	1	0	0	5	3	6	6	6	6	5	3
85	2	6	5	3	5	1	4	5	5	3	3	3	1	1	4	4	4	3	4	4	4	1
86	1	1	1	1	1	0	1	0	0	2	0	3	0	5	6	1	6	6	6	6	6	6
87	1	1	0	0	1	0	0	1	1	0	0	0	1	1	6	6	6	6	4	4	6	6
88	4	5	6	3	2	2	4	1	2	0	1	1	0	0	6	6	5	4	6	6	6	5
89	0	1	0	0	1	0	6	1	1	0	0	0	0	0	4	4	4	5	5	6	6	1
90	3	5	5	1	1	2	1	2	3	3	2	2	2	1	6	6	6	6	6	6	6	6
91	2	6	5	3	5	2	4	5	5	3	3	3	1	1	5	4	5	4	5	5	5	1
92	1	1	1	1	1	0	1	0	0	2	1	2	0	5	3	1	4	4	4	4	4	2
93	1	1	0	0	1	0	0	1	1	0	0	0	1	1	3	3	3	4	4	6	6	1
94	4	6	0	3	5	0	5	5	0	0	0	1	0	3	6	5	6	6	5	5	5	5
95	4	5	6	3	2	2	4	1	2	0	1	1	0	0	6	6	5	4	5	4	4	5
96	4	5	3	3	2	0	0	1	3	0	0	1	0	0	6	6	6	6	6	6	6	6
97	5	1	1	1	3	2	3	1	1	0	1	1	1	5	5	5	6	5	4	2	4	3
98	0	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	6	6	6	6	6	6	6
99	2	3	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	6	6	6	6	6	6	6	6
100	0	5	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	6	6	6	6	6	6	2	3
101	3	4	5	5	3	2	3	3	5	1	1	2	0	4	6	6	5	5	6	5	6	5
102	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	6	6	6	6	6	6	6
103	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	6	6	6	6	6	6	6
104	0	1	0	0	1	0	6	1	1	0	0	0	0	0	6	6	6	6	6	6	6	1
105	3	6	5	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	6	6	6	6	6	6	6	6
106	4	5	2	2	1	0	0	1	3	0	0	1	0	0	5	4	6	6	6	6	6	6
107	2	6	5	3	5	1	4	5	5	0	0	0	1	1	6	6	6	5	6	6	6	1
108	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	1	1	0	6	4	1	4	3	3	0	0	1
109	1	1	0	0	1	0	0	1	1	0	0	0	1	1	2	2	2	3	3	2	2	1
110	4	5	6	3	2	2	4	1	2	0	1	1	0	0	6	6	5	4	6	6	6	1
111	0	1	0	0	1	0	6	1	1	1	2	3	0	5	4	4	4	3	3	4	6	1
112	4	6	5	2	2	0	1	1	1	1	1	1	1	2	6	6	6	6	6	6	6	6
113	2	6	5	3	5	2	4	5	5	3	3	3	1	1	5	5	5	4	6	6	6	1
114	1	1	1	1	1	0	1	0	0	2	2	2	0	4	3	1	5	3	5	5	3	2
115	1	1	0	0	1	0	0	1	1	0	0	0	1	1	1	1	2	2	3	4	4	1

Data de los resultados obtendios en el cuestionario de clima institucional

Docentes	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	Item 21	Item 22	Item 23	Item 24	Item 25	Item 26	Item 27	Item 28
1	5	4	2	0	0	6	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	3	5	5	5	4	1	2	6	5	5	6
2	4	4	6	4	1	2	6	6	4	5	5	4	4	3	3	5	5	5	5	5	5	4	2	5	4	5	5	4
3	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	1	1	5	5	5	5	5
4	6	5	5	1	5	2	4	4	4	4	4	6	5	5	4	4	4	4	4	5	6	5	5	6	1	6	5	6
5	4	1	5	0	0	5	1	5	1	1	0	4	2	1	4	0	2	4	0	4	4	4	0	0	6	6	6	0
6	4	4	5	0	0	4	5	5	2	3	3	6	4	3	3	3	4	2	2	6	6	2	2	6	2	6	6	2
7	4	4	4	4	1	4	3	1	4	2	2	3	3	4	4	2	2	3	3	2	2	3	3	6	5	6	6	5
8	4	4	2	0	0	5	4	4	1	1	2	5	4	4	3	3	3	2	2	2	4	4	5	4	1	5	5	1
9	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	6	6	4	4	4	4	4	3	4	5	5	0	4	4	5
10	6	4	2	1	2	6	4	5	5	6	6	6	5	5	5	4	4	6	5	5	5	5	5	5	1	6	6	1
11	5	1	4	1	5	1	5	5	5	3	3	5	2	2	6	5	1	1	2	2	2	1	2	5	5	6	5	5
12	6	4	6	4	6	2	4	4	4	6	4	6	6	4	4	4	4	4	4	6	6	4	4	6	2	4	6	2
13	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	0	4	4	6	6	6	6
14	6	5	5	5	5	1	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	0	6	5	5	5	2
15	5	4	2	0	0	6	5	5	5	3	2	2	3	3	2	4	4	3	2	3	3	4	2	5	6	5	5	6
16	6	5	5	5	5	1	6	5	6	2	2	6	5	6	5	6	5	6	5	6	5	1	0	5	5	5	6	2
17	5	5	5	5	5	1	5	5	5	3	2	3	6	5	6	6	5	6	6	6	6	0	6	6	6	6	6	6
18	6	4	6	4	6	2	4	4	4	3	4	3	6	4	4	4	4	4	4	6	6	4	4	6	2	4	6	2
19	5	1	4	1	5	1	5	5	5	2	2	3	6	6	6	5	6	6	5	5	5	1	2	5	5	6	5	5
20	6	4	2	1	2	6	4	5	5	1	2	2	5	5	5	4	4	6	5	5	5	5	5	5	1	6	6	1
21	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	1	1	1	6	6	4	1	1	2	2	3	1	2	2	0	6	5	5
22	4	4	2	0	0	5	4	4	1	1	2	5	4	4	2	3	3	2	2	5	4	4	5	4	1	5	5	1
23	6	4	6	6	1	4	3	1	4	6	2	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	3	3	6	5	6	6	5
24	4	4	5	0	0	4	6	6	2	4	4	6	4	4	4	4	4	4	4	6	6	4	4	6	2	6	6	2
25	4	1	5	0	0	5	1	5	1	1	0	4	2	1	4	0	2	4	0	4	4	4	0	0	6	6	6	0
26	6	5	5	1	5	2	4	4	4	4	4	6	5	5	4	4	4	4	4	5	6	5	5	6	1	6	5	6
27	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	1	1	5	5	5	5	5
28	4	4	3	4	1	2	2	3	4	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	2	4	6	6	4
29	3	5	5	5	5	1	6	5	6	3	2	2	2	3	3	3	4	3	2	2	1	1	0	6	5	5	6	2
30	5	5	5	5	5	1	5	5	5	3	1	1	1	5	3	3	5	6	6	6	6	0	6	6	6	6	6	6
31	3	4	3	4	6	2	4	4	4	3	4	6	6	4	4	4	4	4	4	6	6	4	4	6	2	4	6	2
32	5	1	4	1	5	1	5	5	5	3	2	2	6	6	6	5	6	6	5	5	5	1	2	5	5	6	5	5
33	6	4	2	1	2	6	4	5	5	3	2	3	5	5	5	4	4	6	5	5	5	5	5	5	1	6	6	1
34	5	5	5	5	4	5	3	3	3	3	4	3	3	2	2	4	1	2	2	1	1	1	1	2	0	6	5	5
35	6	5	5	1	5	2	4	4	4	4	4	6	5	5	4	4	4	4	4	5	6	5	5	6	1	6	5	6
36	6	5	5	5	5	1	6	5	6	3	2	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	1	0	6	5	5	6	2
37	4	1	5	0	0	5	1	5	1	1	0	4	2	1	4	0	2	4	0	4	4	4	0	0	6	6	6	0
38	4	4	6	4	1	2	6	6	4	3	1	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	2	6	4	6	6	4
39	6	4	2	1	2	6	4	5	5	3	2	6	5	5	5	4	4	6	5	5	5	5	5	5	1	6	6	1
40	6	4	3	3	1	4	3	1	4	3	1	4	4	3	3	3	4	2	1	1	1	0	0	6	5	6	6	5
41	4	4	2	0	0	5	4	4	1	1	2	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	1	5	5	1
42	6	4	6	6	1	4	3	1	4	3	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	3	3	6	5	6	6	5
43	4	4	5	0	0	4	6	6	2	4	4	6	4	4	4	4	4	4	4	6	6	4	4	6	2	6	6	2
44	4	1	5	0	0	5	1	5	1	1	0	4	2	1	4	0	2	4	0	4	4	4	0	0	6	6	6	0
45	6	5	5	1	5	2	4	4	4	4	4	6	5	5	4	4	4	4	4	5	6	5	5	6	1	6	5	6
46	4	5	5	5	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	1	1	5	5	5	5	5
47	1	0	5	1	1	5	4	5	4	5	5	5	5	1	4	5	5	5	5	5	5	4	1	5	2	5	5	2
48	4	1	6	6	6	0	0	0	0	0	0	6	0	0	0	5	5	0	5	6	6	6	6	6	6	6	6	0
49	5	4	5	4	1	5	4	1	5	6	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	2	6	6	2
50	5	0	5	1	1	1	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	6	2	2	5	5	1	4	6	0
51	1	1	1	1	1	5	1	1	2	2	4	6	6	6	6	6	4	5	5	5	5	4	4	6	0	6	6	0
52	2	4	5	5	4	1	5	3	5	4	2	5	4	4	5	4	3	3	3	5	3	4	4	4	2	4	4	2
53	2	1	2	1	1	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	2	6	6	1
54	5	4	1	1	1	1	1	1	1	2	2	5	4	4	0	1	2	2	6	6	6	0	0	6	6	5	5	6
55	5	1	1	1	2	4	1	1	0	0	0	5	5	5	4	5	5	4	0	0	0	5	5	1	5	5	5	6
56	4	4	4	4	2	5	5	5	5	5	5	6	6	5	4	5	5	5	6	6	6	5	1	6	1	6	6	6
57	5	4	4	1	1	2	4	4	4	5	5	6	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	1	5	5	1

58	6	4	6	3	4	0	0	0	2	2	2	6	2	2	3	4	3	3	3	5	5	4	4	5	5	5	5	0
59	5	1	1	1	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	1	4	4	5
60	6	5	6	6	5	1	6	5	5	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	4	6	2	6	6	0
61	5	4	4	1	1	2	4	4	4	5	5	6	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	1	5	5	1
62	4	4	4	4	2	5	5	5	5	5	5	6	6	5	4	5	5	5	6	6	6	5	1	6	1	6	6	6
63	5	4	4	5	2	4	6	6	4	4	4	6	6	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	1	5	6	6	6
64	5	4	1	1	1	1	1	1	1	2	2	5	4	4	0	1	2	2	6	6	6	0	0	6	6	5	5	6
65	2	4	5	5	4	1	4	3	4	4	2	4	4	3	4	4	3	3	3	5	3	4	4	4	2	4	4	2
66	1	1	1	1	1	5	1	1	2	2	4	6	6	6	6	6	4	5	5	5	5	4	4	6	0	6	6	0
67	5	0	5	1	1	1	4	5	4	2	4	5	4	5	4	4	5	2	5	4	2	2	5	5	1	4	5	0
68	2	1	2	1	1	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	2	6	6	1
69	2	4	5	5	4	1	5	3	5	4	2	5	3	2	5	4	2	2	2	5	3	4	4	4	2	4	4	2
70	1	1	1	1	1	5	1	1	2	2	4	6	6	6	6	6	4	5	5	5	5	4	4	6	0	6	6	0
71	5	5	1	1	2	2	4	4	6	5	4	5	5	5	5	4	4	4	3	5	5	4	4	6	2	6	6	0
72	5	1	5	5	5	5	5	5	1	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	6	1	0	5	6	5	5	6
73	1	0	0	5	1	2	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	2	5	1	0	6	1
74	1	2	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	1	5	5	5	5	1
75	1	1	1	1	1	4	3	4	2	2	2	5	4	4	4	1	1	1	1	5	5	5	5	5	1	5	5	5
76	6	1	1	6	6	0	1	1	6	6	6	6	5	3	1	5	6	5	5	6	5	1	1	6	6	5	6	6
77	1	4	2	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	5	5	4	0	4	5	5	5	1
78	4	2	5	4	4	2	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	2	5	5	4	4	5	3	5	5	4
79	1	1	5	1	0	4	2	4	4	5	4	6	4	5	1	1	2	4	5	0	1	2	6	5	0	5	5	0
80	1	2	2	2	2	4	4	4	3	5	4	6	5	6	5	4	5	4	5	4	5	4	0	0	2	4	4	1
81	5	2	6	5	3	5	5	5	5	6	6	6	6	6	6	5	5	6	5	6	6	0	0	6	6	6	6	6
82	5	2	3	1	3	3	3	3	3	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	6	5	0	6	1	5	5	0
83	6	4	4	5	2	2	4	5	5	4	4	6	4	4	3	4	4	3	4	6	5	6	4	6	2	6	6	2
84	6	2	4	2	2	6	5	6	4	5	5	6	5	5	5	6	6	5	6	5	5	4	6	5	2	5	4	3
85	5	1	5	5	0	5	1	5	2	4	4	6	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	0	5	0	5	6	6
86	1	0	0	0	4	4	4	4	0	4	4	6	4	5	4	0	4	4	0	5	6	5	0	6	1	5	5	6
87	4	2	6	2	2	2	4	4	6	6	6	6	5	5	5	5	4	5	6	6	6	5	5	6	2	6	6	2
88	4	2	4	2	0	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	2	2	4	5	1
89	4	2	3	1	3	3	3	3	3	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	0	6	1	5	5	0
90	6	4	4	5	2	2	4	5	5	4	4	6	4	4	3	4	4	3	4	6	5	6	4	6	2	6	6	2
91	5	1	5	5	0	5	1	5	2	4	4	6	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	0	5	0	5	6	6
92	1	0	0	0	4	4	4	4	0	4	4	6	4	5	4	0	4	4	0	5	6	5	0	6	1	5	5	6
93	4	3	6	2	2	2	4	4	6	6	6	6	5	5	5	5	4	5	6	6	5	5	6	4	0	6	6	0
94	5	5	1	1	2	2	4	4	6	5	4	5	5	5	4	4	4	4	3	5	5	4	4	6	2	6	6	0
95	4	2	4	2	0	4	1	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	3	3	2	2	4	4	1
96	6	2	4	2	2	6	4	6	4	5	5	6	5	5	5	6	6	5	6	5	5	4	6	5	2	5	4	3
97	1	1	1	1	1	4	3	4	2	2	2	5	4	4	4	1	1	1	1	5	5	5	5	5	1	5	5	5
98	6	1	1	6	6	0	1	1	6	6	6	6	5	3	1	5	6	5	5	6	5	1	1	6	6	5	6	6
99	1	4	2	4	4	3	2	4	4	5	5	4	4	4	2	3	5	4	4	6	6	4	0	5	6	6	6	1
100	4	2	5	4	4	2	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	2	5	5	4	4	5	3	5	5	4
101	1	1	5	1	0	4	2	4	4	5	4	6	4	5	1	1	2	4	5	0	1	2	6	5	0	5	5	0
102	1	2	2	2	2	4	4	4	3	5	5	6	6	6	6	6	5	5	5	5	5	5	0	0	2	5	5	1
103	5	2	6	5	3	5	5	5	5	6	6	6	6	6	6	5	5	6	5	6	6	0	0	6	6	6	6	6
104	4	2	3	2	3	3	3	3	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	6	5	0	6	1	5	5	0
105	6	4	4	5	2	2	4	5	5	4	4	6	4	4	3	4	4	3	4	6	5	6	4	6	2	6	6	2
106	6	2	4	2	2	6	5	6	4	5	5	6	5	5	5	6	6	5	6	5	5	4	6	5	2	6	6	3
107	5	1	5	5	0	5	1	5	2	4	4	6	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	0	5	0	5	6	6
108	1	0	0	0	4	4	4	4	0	4	4	6	4	5	4	0	4	4	0	5	6	5	0	6	1	5	5	6
109	4	2	6	2	2	2	4	4	6	6	6	6	5	5	5	5	4	5	6	6	6	5	5	6	2	6	6	2
110	4	2	4	2	0	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	2	2	4	5	1
111	5	2	3	1	3	3	3	3	3	5	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	0	6	1	5	5	0
112	6	4	4	5	2	2	4	5	5	4	4	6	4	4	3	4	4	3	4	6	5	6	4	6	2	6	6	2
113	5	1	5	5	0	5	1	5	2	4	4	6	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	0	5	0	5	6	6
114	1	0	0	0	4	4	4	4	0	4	4	6	4	5	4	0	4	4	0	5	6	5	0	6	1	5	5	6
115	4	3	6	2	2	2	4	4	6	6	6	6	5	5	5	5	4	5	6	6	5	5	6	4	0	6	6	0

ESCALA DE STATONES

$$\bar{X} - 0.75(DS)$$

$$a = \bar{X} - 0.75(DS)$$

$$b = \bar{X} + 0.75(DS)$$

Donde:

\bar{X} = Media de los valores obtenidos

DS= Desviación estándar de los valores
obtenidos a; b= Límite inferior y
superior.

Test de Maslach Burnout Inventory

	Media	Desviación Estándar	a	b	Bajo	Medio	Alto
Síndromede Burnout	28.913	18.386	15	43	0-14	15-43	44-132

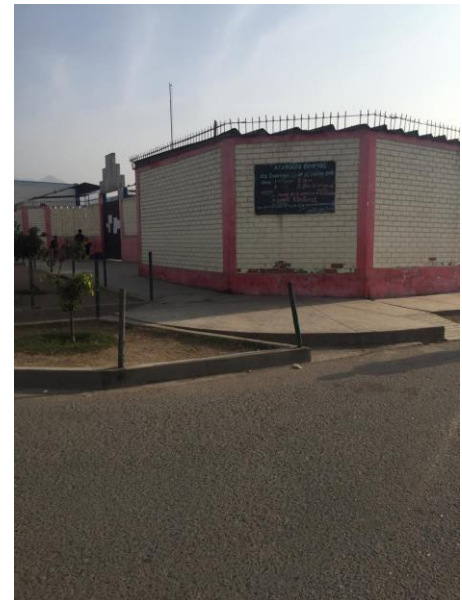
Dimensión	Media	Desviación Estándar	a	b	Bajo	Medio	Alto
Agotamiento emocional (CE)	17.252	12.134	8	26	0-7	8-26	27-54
Despersonalización (DP)	4.348	4.556	1	8	0	1-8	9-30
Realización personal (RP)	40.687	7.892	35	47	0-34	35-47	48

Cuestionario de clima institucional

	Media	Desviación Estándar	a	b	Malo	Regular	Bueno
Clima institucional	109.452	17.486	96	123	0-95	96-123	124-168

Dimensión	Media	Desviación Estándar	a	b	Malo	Regular	Bueno
Ambiente físico	15.930	6.011	11	20	0-10	11-20	21-30
Estructura institucional	27.270	6.002	23	32	0-22	23-32	33-42
Ambiente social	33.965	8.003	28	40	0-27	28-40	41-48
Ambiente laboral	32.287	4.834	29	36	0-28	29-36	37-48

Registro fotoFigura



1. IESanMartinde Porres
2. IERodrigoLaraBonilla
3. IE Santa María de Lurín





